

Beziehungen zwischen Tarifpolitik und Entwicklung der Lehrlingsvergütung als Bestandteil der sozialistischen Jugendpolitik

Gerth, Werner; Ronneberg, Heinz

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Gerth, W., & Ronneberg, H. (1974). *Beziehungen zwischen Tarifpolitik und Entwicklung der Lehrlingsvergütung als Bestandteil der sozialistischen Jugendpolitik*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-380972>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

~~VVS~~

~~Vertrauliche Verschlusssache~~

~~B2-LR8-59/74~~

~~Ausfertigungen~~

~~Ausfertigung 65 Seiten~~

~~VVS~~

~~B2-LR 8 - 59/74~~

~~Blatt 1~~

ZENTRALINSTITUT FÜR JUGENDFORSCHUNG

Direktor: Prof. Dr. habil. W. Friedrich

VD/ZJ 112/82
Blatt 1/1 Ausf.



Beziehungen zwischen Tarifpolitik
und Entwicklung der Lehrlingsver-
gütung als Bestandteil der sozia-
listischen Jugendpolitik

Forschungsbericht

Dieser Bericht wurde ausgearbeitet
von:

Dr. Werner GERTH

Dipl.-oec. Heinz RONTIEBERG

Leipzig, den 12.8.1974

Auftraggeber: Ministerrat der Deutschen Demokratischen Republik

Kooperationspartner: Wissenschaftlicher Rat für Soziologie der DDR
Staatssekretariat für Arbeit und Löhne

Ziel der Untersuchung: Ermittlung und Verallgemeinerung wichtiger Einstellungen, Bedürfnisse und Verhaltensweisen von Lehrlingen zu Fragen der Gestaltung des Lohn- und Tarifsystems einschließlich der ihnen zugrundeliegenden Bedingungen und Zusammenhänge

Population: Insgesamt: 1279 Lehrlinge
davor 648 Lehlr.des 1. Lehrj.
562 " " 2. "
69 " " 3. "

Untersuchungsbereich: Die Untersuchung wurde in folgenden Bereichen der Volkswirtschaft durchgeführt

- Ministerium für chemische Industrie
- Ministerium für Erzbergbau, Metallurgie und Kali
- Ministerium für Leichtindustrie
- Ministerium für Bauwesen
- Dienstleistungsbetriebe im Bereich des Rates der Stadt Leipzig

Untersuchungszeitraum: März/April 1974

Konzeption: Sektor Arbeiterjugend
Dr. Werner Gerth
Heinz Ronneberg

Methodik: Sektor Methodik
Dr. K.U. Ettrich

Durchführung der Untersuchung: Abteilung Forschungsorganisation
Dr. H. Müller
Frau Gronwald

Statistische Aufbereitung: Abteilung Datenverarbeitung
Dr. R. Ludwig

Forschungsleitung: Dr. Werner Gerth
Heinz Ronneberg

Forschungsbericht:

Dr. Werner Gerth
Heinz Ronneberg

Endredaktion:

Dr. Werner Gerth
Heinz Ronneberg

Gesamtverantwortung:

Prof. Dr. habil. Walter Friedrich

Redaktionsschluß:

12. August 1974

Inhaltsverzeichnis

	<u>Seite</u>
1. Einleitung	5
2. Angaben zur Durchführung der Studie	8
3. Gesamtüberblick und Hauptergebnisse	9
4. Einzelergebnisse	18
4.1. Lehrlingsentgelt und künftiges Einkommen im Urteil der Lehrlinge	18
4.2. Einstellungen der Lehrlinge zur Vergütung und bedeutsame Vergütungskriterien	24
4.2.1. Einstellungen zu materiellen und ideellen Anerkennungsformen	24
4.2.2. Einstellungen zum Verhältnis von Leistung und Vergütung	29
4.2.3. Einstellungen zum Verhältnis von Qualifikation und Vergütung	33
4.2.4. Einstellungen zur Mehrschichtarbeit und deren Vergütung	40
4.2.5. Einstellungen zur Betriebstreue und deren Vergütung	44
4.3. Bedingungen und Zusammenhänge für die Einstellungen zur Vergütung und ihren Kriterien	51
4.3.1. Ideologische Einstellungen und die Einstellungen zur Vergütung	51
4.3.2. Materielle Bedingungen und Einstellungen zur Vergütung	56
5. Anhang	59

1. Einleitung

Mit der weiteren Entwicklung der sozialistischen Gesellschaft und ihrer ökonomischen Potenzen wird der gesetzmäßige Zusammenhang zwischen der Produktion und den Bedürfnissen der Menschen immer unmittelbarer wirksam. Dem wird mit der auf dem VIII. Parteitag der SED verkündeten Hauptaufgabe Rechnung getragen. Als eine Form der weiteren Erhöhung des materiellen und kulturellen Lebensniveaus der Werktätigen wird in den Beschlüssen des Parteitages auch die Gestaltung des Lohn- und Tarifsystems genannt:

"Wir gehen davon aus, daß das Arbeitseinkommen die Hauptquelle für das Wachstum des Realeinkommens ist.
... Die Erhöhung der Löhne und Renten wird auch in Zukunft die Hauptform der Verteilung des Zuwachses an Nationaleinkommen für die Werktätigen sein."

(STOPH, Willi - Bericht zur Direktive für die Entwicklung der Volkswirtschaft der DDR 1971 - 1975)

In Auswertung der Beschlüsse des VIII. Parteitages der SED wurde deshalb auf dem 8. FDGB-Kongreß die Notwendigkeit unterstrichen, entsprechend den Zielstellungen der Hauptaufgabe des Fünfjahrplanes eine Neugestaltung des Lohn- und Tarifsystems in unserer Volkswirtschaft vorzunehmen.

(WARNKE, Herbert, Rechenschaftsbericht an den 8. FDGB-Kongreß)

Die Lohnpolitik im Sozialismus verfolgt zwei untrennbar miteinander verbundene Ziele: Die Werktätigen für ihre Leistungen angemessen zu entlohnern, d. h. unter Berücksichtigung der Voraussetzungen und Bedingungen, unter denen die Leistungen zustande kamen, sowie ihrer jeweiligen volkswirtschaftlichen Bedeutsamkeit. Zum anderen sind die Werktätigen damit gleichzeitig zu weiteren und höheren Leistungen anzuregen. Neben den direkten materiellen Stimulierungen gibt es eine Vielzahl ideeller Anerkennungen, die für sich oder in Verbindung mit materiellen Stimuli leistungsanregend wirksam werden.

Im Rahmen der jeweiligen politischen und ökonomischen Voraussetzungen und Bedingungen sind die immer bessere Befriedigung der ständig wachsenden materiellen und ideellen Bedürfnisse der Menschen und die weitere Leistungsstimulierung nur dann optimal möglich, wenn die Vergütung der Leistungen in Höhe und Differenzierung so gestaltet ist, daß sie Erwartungen und Ansprüche der Werktätigen berücksichtigt. Die Erwartungen und Ansprüche sind Ausdruck der Einstellungen der Werktätigen zur Arbeit insgesamt, zum Einkommen sowie zu den Vergütungsformen und -prinzipien. Unabhängig davon, ob diese Einstellungen einschließlich der aus ihnen resultierenden Erwartungen gesellschaftlich gerechtfertigt sind, gilt: Erst die weitgehende Übereinstimmung der realen Gegebenheiten, d. h. der materiellen und ideellen Anerkennung der Leistungen mit den Erwartungen und Ansprüchen der Werktätigen stimuliert nachhaltig ihre Bereitschaft, bisheriges Handeln fortzusetzen bzw. die Leistungen noch zu steigern! Andererseits folgt daraus natürlich auch, daß bei ungerechtfertigten, illusionären, volkswirtschaftlich nicht oder noch nicht vertretbaren Ansprüchen und Erwartungen geeignete agitatorische und erzieherische Maßnahmen ergriffen werden müssen, um solche Vorstellungen und Forderungen den konkreten gesellschaftlichen Bedingungen und Möglichkeiten anzunähern. Daher fordern Partei- und Staatsführung sowie die Gewerkschaft gerade bei einer Neugestaltung des Lohn- und Tarifsystems Informationen auch über die Einstellungen, Wünsche und Erwartungen der Werktätigen zum gesamten Problem des Arbeitseinkommens.

Wichtig ist dabei auch die Ermittlung der Einstellungen und Erwartungen der Lehrlinge, also des Facharbeiternachwuchses, da sich die Einstellungen und Bedürfnisse der Jugendlichen sowie die Art und Weise der materiellen Vergütungen ihrer Leistungen durch eine Reihe von Besonderheiten auszeichnen und sich die Einstellungen in diesem Alter in besonderem Maße festigen, wobei bekanntlich eine spätere Umorientierung schwieriger ist als eine angemessene Orientierung im Jugendalter.

Der Ermittlung der Einstellungen und Erwartungen von Jugendlichen, vor allem von Lehrlingen, zur Leistungsvergütung, diene eine empirische Untersuchung, deren Ergebnisse im folgenden Forschungsbericht vorgestellt werden.

Die Untersuchung wurde durch das Zentralinstitut für Jugendforschung unter der Verantwortlichkeit des Sektors "Arbeiterjugend" in Zusammenarbeit mit dem Wissenschaftlichen Rat für Soziologie und dem Staatssekretariat für Arbeit und Löhne konzipiert, durchgeführt und ausgewertet.

Der vorliegende Forschungsbericht geht als eigenständiger Bestandteil in ein größeres Material des Wissenschaftlichen Rates für Soziologie ein, mit dem ein Auftrag des Ministerrates der DDR, niedergelegt in dem "Beschuß über die nächsten Aufgaben bei der Verwirklichung der Grundsätze unserer Lohnpolitik" vom 28.2.1973, erfüllt wird.

2. Angaben zur Durchführung der Studie

Die empirische Untersuchung wurde als schriftliche Befragung bei Lehrlingen und jungen Facharbeitern verschiedener Industrie- ministerien in der Zeit vom 10. März bis 15. April 1974 durchgeführt.

Erfasst wurden insgesamt 1280 Lehrlinge aus den Minister- bereichen ¹⁾

- Ministerium für chemische Industrie
- Ministerium für Erzbergbau, Metallurgie und Kali
- Ministerium für Leichtindustrie
- Ministerium für Bauwesen
- Dienstleistungsbereich Rat der Stadt Leipzig

Die Zusammensetzung der Population ist für alle Ministerberei- che annähernd repräsentativ.

Sämtliche Angaben wurden mit Hilfe der EDV ausgewertet und auf Signifikanz geprüft, d. h. die von uns erwähnten Unterschiede zwischen einzelnen Aussagen und Ergebnissen liegen außerhalb des statistischen Zufallsbereichs und können als tatsächliche Unterschiede interpretiert werden.

(Signifikanz-Niveau = 5 %)

Die schriftliche Befragung wurde unter der Leitung und Verant- wortung leitender Kader der für die Untersuchung ausgewählten Kombinate und Betriebe durchgeführt. Die Befragung erfolgte anonym.

¹⁾ Die genaue Zusammensetzung der Population ist im Anhang Tabelle 1 - 3 dargestellt.

3. Gesamtüberblick und Hauptergebnisse

Die Untersuchung fand wenige Wochen nach Inkrafttreten des Jugendgesetzes und unmittelbar nach dem Beschluß des Minister-rates der DDR über die Erhöhung der Lehrlingsentgelte ab 1. März 1974 statt. Insofern kann die Tatsache, daß drei Viertel der befragten Lehrlinge die Höhe des Lehrlingsentgeltes als gerecht empfinden, als Zustimmung zu diesen Maßnahmen der Partei- und Staatsführung gewertet werden!

Einseitigkeiten wie Egoismus oder völlig unrealistische materielle Interessiertheit sind in den Meinungen der befragten Lehrlinge kaum erkennbar.

Diese günstige Aussage wird allerdings etwas modifiziert, wenn man Teilpopulationen nach dem Grad der Ausprägung sozialistischer Grundüberzeugungen bildet und diese differenziert betrachtet. Es ergibt sich dann:

- . Je mehr ideologisch positive Einstellungen ausgeprägt sind, um so mehr sind die materiellen Interessen sinnvoll in andere Interessen eingebettet.
- . Je weniger ideologisch positive Einstellungen ausgeprägt sind, um so stärker herrscht vordergründig materielles Interesse.

Eine kurze Vorstellung der ~~Haupt~~ergebnisse der Untersuchung gestattet folgende Aussagen:

- . Es besteht Unklarheit und eine beträchtliche Uneinheitlichkeit der Auffassungen bei den Lehrlingen bezüglich der Frage, ob das Lehrlingsentgelt als eine besondere Lohnform oder als Ausbildungsbeihilfe zu betrachten sei. 48 % der Lehrlinge betrachten vorbehaltlos und weitere 26 % mit gewissen Einschränkungen das Lehrlingsentgelt als Ausbildungsbeihilfe; konsequenterweise verbinden sie dann damit die Erwartung, daß dieses für alle Lehrlinge gleich sein sollte.

Andererseits wünschen sie jedoch zu 86 % eine leistungsabhängige Gestaltung des Lehrlingsentgelts - zumindest einen leistungsabhängigen variablen Teil.

- Die Vorstellungen und Erwartungen der Lehrlinge über mögliche Steigerungen der Monatslöhne für Facharbeiter sind überwiegend realistisch. Rund 40 % meinen, das als Lehrling noch nicht beurteilen zu können. Weitere 40 % erwarten jährliche Steigerungen des Monatslohnes zwischen 10,- und 30,- Mark. Nur Restgruppen von jeweils unter 10 % rechnen auf Steigerungen von 40,- oder 50,- Mark.
Gleichzeitig entscheiden sich die Lehrlinge deutlich stärker für Lohnerhöhungen um kleinere Beträge in kürzeren Abständen als für Erhöhungen um größere Beträge in entsprechend längeren Abständen.
- Die Lehrlinge wünschen sich hinsichtlich der Gestaltung ihres künftigen Einkommens eine gesunde Leistungsorientierung durch materielle Stimulierungen, ohne daß dabei andere Gruppen von Werktätigen benachteiligt werden sollen. Wie das im einzelnen geschehen sollte, darüber herrscht Unsicherheit, die sich in Uneinheitlichkeit der Aussagen zu dieser Problematik widerspiegelt. Jungen urteilen bezüglich des Verhältnisses von Leistung und Vergütung in der Tendenz leistungsorientierter als Mädchen.
- Die große Mehrheit der Lehrlinge ist davon überzeugt, daß es richtig und notwendig ist, einen Beruf zu erlernen. Dabei sehen sie das Lernen und die ständige Weiterbildung als sozialistisches Lebensprinzip. Die höhere Entlohnung als Facharbeiter spielt dabei eine sekundäre Rolle. Das bedeutet jedoch nicht, daß die Lehrlinge den Fragen des Arbeitseinkommens und der materiellen Stimulierung grundsätzlich untergeordnete Bedeutung zumessen. Sie sind durchaus daran interessiert, daß die mit der Berufsausbildung übernommenen Mühen und Anstrengungen sowie die daraus resultierende Fähigkeit, qualifizierte selbständige Arbeit zu vollbringen, auch entsprechend finanziell anerkannt werden. So sind über 50 % der befragten Lehrlinge der Auffassung, daß ein Facharbeiter mindestens 100,- M mehr monatlich verdienen sollte, als ein Berufstätiger ohne Facharbeiterabschluß.

- Fast alle Lehrlinge (91 %) verbinden mit einer später beabsichtigten Weiterbildung die Erwartung, dadurch ein höheres Einkommen zu erlangen. Jedoch ist dieses Motiv bei der Mehrheit nicht allein bestimmend.

80 % der Lehrlinge geben zugleich an, daß die mit der raschen technischen Entwicklung steigenden Anforderungen im Beruf und am Arbeitsplatz eine Weiterqualifizierung notwendig macht. Ein größerer Teil von ihnen wird außerdem noch durch persönliche Zielstellungen hinsichtlich der eigenen beruflichen Entwicklung zur Weiterqualifizierung motiviert.

Bedenklich erscheint jedoch der relativ hohe Anteil von 50 % der Lehrlinge, die schon in der Lehrzeit die Absicht äußert, mit einer weiteren Qualifizierung eine andere berufliche Tätigkeit übernehmen zu wollen. Vor allem die Lehrlinge des Dienstleistungsbereiches, der Leichtindustrie und des Bauwesens vertreten die Absicht häufiger als die Lehrlinge der anderen Ministerbereiche.

- Die Bereitschaft der Lehrlinge zur Tätigkeit im Mehrschichtsystem ist nicht befriedigend. Weniger als die Hälfte der Lehrlinge ist ohne Zögern bereit, im Schichtdienst zu arbeiten, ein weiteres Drittel ist unentschlossen oder weicht dieser Fragestellung aus.

Die zusätzliche materielle Würdigung und Stimulierung von Mehrschichtarbeit wird ausnahmslos von allen Lehrlingen für richtig erachtet. Unsicherheit herrscht bei ihnen allerdings über die Höhe dieser zusätzlichen materiellen Stimulierung. Rund 40 % trauen sich hier kein Urteil zu; von den übrigen hält die Mehrheit einen monatlichen Mehrverdienst von 150,- bis 200,- Mark für die Werkstätigen, die im Mehrschichtsystem tätig sind, gegenüber denjenigen, die nur Tagschicht (Normalschicht) arbeiten, für angemessen. Nur 7 % der Lehrlinge äußern eindeutig, daß die augenblickliche Höhe der Zuschläge ungenügend sei und kaum die Bereitschaft zur Mehrschichtarbeit wecke.

Die materiellen Zuwendungen, vor allem die finanziellen Zuschläge wie Schichtprämie, erhöhte Jahresendprämie sind auch für Lehrlinge die stärksten Stimuli, die ihre Bereitschaft zur Mehrschichtarbeit fördern. Gleichzeitig wird von den Lehrlingen aber auch zusätzlicher Urlaub hoch geschätzt, der sich damit zumindest bei Jugendlichen als ein weiterer wichtiger Stimulus erweist.

Diese auch bei der Mehrschichtarbeit zum Ausdruck kommende materielle Interessiertheit der Jugendlichen ist jedoch ebenfalls bei der Mehrheit von ihnen in umfassendere politisch-ideologische Einstellungen und Beweggründe, wie Erkenntnis der volkswirtschaftlichen Notwendigkeit der Mehrschichtarbeit, Verbundenheit mit dem Arbeitskollektiv, Interesse an der Tätigkeit usw. eingebettet.

- Während die Berufsverbundenheit bei den Lehrlingen im allgemeinen befriedigen kann - mit Ausnahme bestimmter Berufsgruppen - ist ihre Betriebsverbundenheit relativ schwach entwickelt. Nur knapp ein Drittel - im 2. Lehrjahr etwas mehr (34 %), im 1. Lehrjahr etwas weniger (24 %) - äußert sich deutlich und entschlossen, nach Beendigung ihrer Ausbildung weiter im Betrieb tätig zu sein; über die Hälfte ist hier noch unentschlossen oder weicht einer eindeutigen Stellungnahme aus.

Über die Vor- und Nachteile des Verbleibens im Betrieb bzw. eines Betriebswechsels herrscht unter den Lehrlingen große Widersprüchlichkeit:

70 % halten es durchaus für günstig, wenn junge Facharbeiter zunächst auch in anderen Betrieben Erfahrungen sammeln können, wobei diese Auffassungen durch die unmittelbaren Bedingungen der jeweiligen Berufstätigkeit mit beeinflußt werden: Je kleiner der Betrieb, je eintöniger die Tätigkeit - desto stärker wird ein Betriebswechsel für Jungfacharbeiter für zweckmäßig erachtet!

Andererseits vertreten die Lehrlinge auch zu 95 % die Auffassung, daß man umso besser in einem Betrieb Bescheid weiß und

gesicherte Entwicklungsperspektiven besitzt, je länger man in ihm beschäftigt ist. Und über drei Viertel betonen gleichzeitig, daß die Bildung von Stammbeschaften ein wichtiges volkswirtschaftliches Erfordernis ist.

Finanzielle Vorteile durch häufigen Betriebswechsel versprechen sich nur 18 % der Lehrlinge! Die materielle Anerkennung und Stimulierung langjähriger Betriebszugehörigkeit durch Treueprämien wird dagegen von 46 % der Lehrlinge vorbehaltlos und von weiteren 26 % mit gewissen Einschränkungen, insgesamt also von 72 % bejaht. Gleichzeitig treten sie jedoch dafür ein, die ersten 5 Jahre nach Abschluß der Ausbildung für alle Jungfacharbeiter hinsichtlich der Treueprämie gleich zu bewerten, gleichgültig, wo sie tätig waren! Sie hätten dadurch Gelegenheit, den Betrieb zu wechseln, sich weitere Berufserfahrungen anzueignen, bekämen aber diese Jahre später in dem Betrieb, in dem sie für dauernd oder langjährig arbeiten, mit angerechnet.

- . Bezüglich der Anwendung von LOB und TADEL fühlen sich die befragten Lehrlinge mehr getadelt als gelobt bzw. sie finden, daß Lob und Tadel fast gar nicht angewendet werden. Bestenfalls halten sich Lob und Tadel die Waage. Nur 16 % der Lehrlinge bestätigen vorbehaltlos, daß die Anwendung von Lob und Tadel durch die Ausbilder und Lehrer ihren Vorstellungen entspräche.

Unter den materiellen und ideellen Anerkennungsformen werden Zusatzurlaub, Geldprämie, Sachwertprämie, Vermerk in der Kaderakte und staatliche Auszeichnungen (Medaillen, Orden, Ehrentitel u. ä.) in der hier angegebenen Rangfolge am höchsten bewertet.

Dabei zeigt sich erneut, daß Lehrlinge mit wenig positiven politisch-ideologischen Einstellungen besonders durch materielle Anerkennungen stimuliert werden, während jene Jugendlichen, die gefestigte sozialistische Einstellungen und Überzeugungen äußern, auch durch ideelle Anerkennungsformen gewürdigt zu werden wünschen.

- Der Vergleich politisch-ideologisch sehr positiv eingestellter Lehrlinge mit den übrigen Lehrlingen ergab, daß sie nicht nur - wie erwartet - wesentlich häufiger und vorbehaltloser eine gesellschaftlich orientierte, aktive und bewußte Einstellung zur Arbeit, zum Aufbau des Sozialismus in unserer Republik und zur Erhaltung des Friedens äußerten, sondern auch in den spezifischen Meinungen zum Einkommen und zu den Vergütungsprinzipien - allerdings in unterschiedlicher Ausprägung - gesellschaftlich verantwortungsbewußtere Einstellungen zeigten.

Die Zusammenfassung der verschiedensten Ergebnisse macht deutlich, daß gefestigte politisch-ideologische Einstellungen im Sinne der marxistisch-leninistischen Weltanschauung in hohem Maße die Einstellungen zur materiellen Anerkennung der Arbeitsleistungen beeinflußt und zwar in Richtung einer stärkeren Berücksichtigung der Übereinstimmung persönlicher und gesellschaftlicher Interessen sowie einer stärkeren Integration materieller, ideeller und sozialer Interessen der Persönlichkeit.

Die materielle Interessiertheit politisch bewußter und aktiver Jugendlicher ist nicht sekundär oder aufgehoben, sondern ihr Stellenwert im gesamten Interessen- und Bedürfnisgefüge der Persönlichkeit ist ein anderer, damit wird bei ihnen eine größere Integration aller Interessen und Bedürfnisse sichtbar.

- Zwischen den einzelnen Ministerbereichen gibt es zum Teil sichtbare Unterschiede. Die Lehrlinge aus dem Bereich EMK bringen in fast allen Fragestellungen positive Einstellungen und Auffassungen zum Ausdruck. Es wird nicht verkannt, daß es sich hier um Berufe bzw. Arbeitstätigkeiten aus dem Bereich der Grundstoffindustrie handelt, die hohe gesellschaftliche Aufmerksamkeit und Wertschätzung erfährt, was sich in einer Vielzahl von materiellen und ideellen Arbeitsbedingungen einschließlich der erzieherischen Einflußnahme von Partei, Jugendverband und Gewerkschaft widerspiegelt. Das bleibt nicht ohne Einfluß auf die Gesamtheit der Einstellungen und Verhaltensweisen der dort beschäftigten Jugendlichen.

Im konkreten Fall, d. h. bei den im Rahmen dieser Studie befragten Lehrlingen, können jedoch bestimmte Zweifel an der Zufallsauswahl dieser Teilpopulation nicht gänzlich ausgeschlossen werden, so daß die Zuverlässigkeit und Repräsentanz der Ergebnisse dieses Bereiches nicht ganz als gesichert betrachtet werden kann.

Die Lehrlinge des Bauwesens zeigen in ideologischer Hinsicht die am wenigsten positiven Einstellungen und bei den speziellen Fragen zur Vergütung und den Vergütungsprinzipien am stärksten einseitiges oder vordergründiges materielles Interesse. Hier drückt sich offensichtlich die spezifische Kader- und Nachwuchssituation im Bereich des Bauwesens aus.

Die Lehrlinge der übrigen Industrie- bzw. Ministerbereiche unterscheiden sich in der Gesamtheit der Stellungnahmen nicht wesentlich voneinander. Im Bereich der Leichtindustrie und der Dienstleistungen wird jedoch eine beträchtliche Fluktuationsbereitschaft sichtbar.

Die Gesamtheit der vorliegenden Ergebnisse zum Problem der Beziehungen zwischen Tarifpolitik und Lehrlingsvergütung gestatten folgende zusammenfassende Aussagen und Schlußfolgerungen:

1. Die gegenwärtige Gestaltung der Lehrlingsvergütung unterstützt die vielfältigen Bestrebungen zur weiteren Herausbildung und Festigung sozialistischer Einstellungen zur Arbeit nur teilweise. Ein Großteil der Lehrlinge hält die Höhe des Lehrlingsentgeltes - gemessen an den Aufwendungen der Gesellschaft für ihre Ausbildung und dem Anteil ihrer eigenen produktiven Leistungen - zwar für gerecht, bringt jedoch in den vielfältigsten Formen und Varianten stets die Forderung und Erwartung zum Ausdruck, auch hier schon deutlicher das Leistungsprinzip zu berücksichtigen und sowohl materiell (in der differenzierten

Höhe des Lehrlingsentgeltes) als auch ideell (durch öffentliche Anerkennung wie Orden, Medaillen, Titel, Urkunden usw.) stärker anzuwenden! Das sollte in künftigen Regelungen unbedingt Beachtung finden.

2. Auf die Berufswünsche und die Berufswahl hat die Höhe des Lehrlingsentgeltes und auch des zu erwartenden Facharbeiterlohnes bei der Mehrheit der Jugendlichen nur einen mitbestimmenden, aber nicht vorrangigen Einfluß. Das hängt jedoch weniger von der tatsächlichen Höhe des Lehrlingsentgeltes bzw. des Facharbeiterlohnes ab, als von der grundsätzlichen, übergreifenden positiven Einstellung der großen Mehrzahl der Jugendlichen und auch ihrer Eltern zum Erlernen eines Berufes überhaupt! Dabei nimmt das materielle Interesse der Jugendlichen insgesamt keinen untergeordneten Platz ein, so daß durch die weitere differenzierte Erhöhung und Ausgestaltung der Lehrlingsvergütung und der Facharbeiterlöhne die Ergreifung eines Facharbeiterberufes weiter stimuliert werden kann!
3. Das sollte auch in spezifischen Fragen der Lohngestaltung wie Anerkennung und Stimulierung der Arbeit im Mehrschichtsystem sowie der Betriebsverbundenheit als Voraussetzung zur Entwicklung volkswirtschaftlich notwendiger Stammbeschaften Berücksichtigung finden. Hier unterstützt die augenblickliche materielle Stimulierung noch nicht ausreichend die ideelle Würdigung sowie die vorhandene Einsicht der Jugendlichen über die volkswirtschaftliche Bedeutung von Mehrschichtarbeit und Betriebs-treue.
4. Die Differenzierung der Lehrlingsentgelte nach dem jeweiligen Bildungsniveau, d. h. nach dem Schulabschluß, wie sie in der "Verordnung über die Erhöhung der Lehrlingsentgelte" vom 1. März 1974 festgelegt ist, wird zumindest von der Mehrheit der Lehrlinge mit Abschluß der 10. Klasse der POS anerkannt. (Die Anzahl der Lehrlinge mit Abschluß der 8. Klasse der POS war in vorliegender Untersuchung zu gering, so daß daraus keine sicheren Aussagen abgeleitet werden können.)

5. Dagegen findet die jetzt vorgenommene Staffelung nach den Bildungs- und Leistungsfortschritten der einzelnen Lehrhalbjahre noch nicht einhellige Zustimmung. Die Lehrlinge sind zwar einerseits an der Möglichkeit der Erreichung höherer Beträge als 10,- bis 20,- Mark, wie sie in der genannten Regelung vorgesehen sind, interessiert, möchten sie jedoch andererseits wiederum weniger durch allgemeine, "obligatorische" Erhöhungen für alle erlangen, sondern stärker durch differenzierte Berücksichtigung der persönlichen Leistungen. Dabei gehen sie vor allem von den in der praktischen Ausbildung gezeigten Leistungen aus, die sich gegen Ende der Ausbildung den allgemeinen Facharbeiternormen angenähert haben bzw. ihnen sogar gleich sein sollen! Die gleichzeitige Berücksichtigung von praktischen und theoretischen Leistungen für eine differenzierte Festlegung der Höhe des Lehrlingsentgeltes wird nur von knapp der Hälfte aller Lehrlinge vertreten.

4. Einzelergebnisse

4.1. Lehrlingsentgelt und künftiges Einkommen im Urteil der Lehrlinge

Bei den vorliegenden Daten handelt es sich um solche, die nach dem Inkrafttreten der neuen Sätze für das Lehrlingsentgelt erhoben wurden. Man kann deshalb die von den befragten Lehrlingen geäußerten Meinungen mit Berechtigung als Zustimmung zum neuen Jugendgesetz bewerten, wenn drei Viertel der Gesamtpopulation die absolute Höhe des Lehrlingsentgeltes - gemessen an dem, was die Ausbildung kostet - als gerecht empfinden.

Tabelle 1: Einstellung zur Höhe des Lehrlingsentgeltes
(Angaben in %)

"Die Höhe des Lehrlingsentgeltes ist gerecht ..."				
	vorbehalt- lose Zust.	ingeschr. Zust.	kaum Zu- stimmung	keine Zu- stimmung
gesamt	36	37	18	10
Jungen	32	38	20	10
Mädchen	41	34	15	10
1. Lehrjahr	37	37	17	9
2. Lehrjahr	34	35	19	11

Bei dieser Aussage gibt es keine Unterschiede bezüglich der Ministerbereiche.

Zwar vertreten die weiblichen Lehrlinge häufiger vorbehaltlos diese Meinung als männliche und das gleiche trifft auch für die Jugendlichen zu, die eine einschränkungslose Verbundenheit zum sozialistischen Jugendverband zeigen, aber insgesamt gibt es keine nennenswerten Unterschiede: Die Zustimmung liegt zwischen 70 und 80 %.

Auch drei Viertel der befragten Lehrlinge hält es für richtig, daß die Stipendien höher liegen als das Lehrlingsentgelt. Dabei zeigt sich, daß in dieser Frage die Lehrlinge mit fortschreitender Lehrzeit tendenziell großzügiger urteilen. Eventuell hat die Aussicht auf den immer näher rückenden Facharbeiterlohn diese Haltung stimuliert. In beiden Fällen findet sich vor allem kein Anhaltspunkt für eine vordergründige materielle Orientierung der Lehrlinge.

Dagegen betonen die Jugendlichen den Leistungsaspekt bei der Bewertung und Vergütung ihrer Leistungen. Kriterien, die dem nicht entsprechen, werden abgelehnt.

So sind über 50 % der Lehrlinge "überhaupt nicht" bzw. "kaum" der Meinung, daß die finanziellen Verhältnisse im Elternhaus bei der Gestaltung des Lehrlingsentgeltes Berücksichtigung finden sollten. Auch hier gibt es keine bemerkenswerten Unterschiede bei den Teilpopulationen.

Eine Schlüsselfrage, die klar erkennbar eine Reihe anderer wichtiger Fragen beeinflusst, lautete dahingehend, ob das Lehrlingsentgelt als LOHN oder als AUSBILDUNGSBEIHILFE zu betrachten sei.

Bei dieser Frage gibt es bei den Lehrlingen eine so starke Divergenz - sowohl Jungen und Mädchen, als auch die Teilpopulationen der Ministerbereiche unterscheiden sich erheblich; (im Extremfall um 30 Prozentpunkte) - daß eine kritische Bemerkung erforderlich scheint: Es ist offensichtlich notwendig, in dieser Hinsicht klar fixierte, einheitlich handhabbare und von jedermann durchschaubare Richtlinien zu schaffen und zu popularisieren!

Auch STOLLBERG verweist darauf, daß die Wvktätigen nicht "schlecht-hin Geld verdienen" wollen, sondern sie sind z. B. "an einem gerechten Lohnsystem" an "durchschaubaren Entlohnungsprinzipien" interessiert. Das gilt auch für Lehrlinge.

Betrachtet man das Gesamtergebnis, so ist festzustellen, daß 73 % der Befragten (48 % uneingeschränkt) das Lehrlingsentgelt als Ausbildungsbeihilfe und nicht als Lohn betrachten!

Differenziert man zwischen Jungen und Mädchen, so ergeben sich 38 % bei den Jungen und 63 % bei den Mädchen, die das Lehrlingsentgelt ohne Einschränkungen als Ausbildungsbeihilfe ansehen. Zwischen den Ministerbereichen gibt es ebenfalls Unterschiede, die nicht nur auf die unterschiedliche Geschlechterverteilung in diesen Teilpopulationen zurückgeführt werden können, obwohl dieser Tatbestand modifizierend wirkt.

Nur 29 % der Befragten des Ministerbereiches EMK, 38 % der Lehrlinge des Bauwesens, aber 54 % der Probanden der chemischen Industrie, 58 % der Dienstleistungsbereiche und 65 % der Befragten der Leichtindustrie sehen das Lehrlingsentgelt ohne Einschränkung als Ausbildungsbeihilfe an.

Hier spielen mit hoher Wahrscheinlichkeit industriezweigsspezifische Handhabungen eine Rolle.

Die Verordnungen über die Finanzierung der Berufsausbildung gestatten bei Erfüllung bestimmter Kennziffern eine zusätzliche Zuführung von Mitteln zum Lehrlingsfonds, die zur materiellen Stimulierung der Lehrlinge genutzt werden können. Im Zusammenhang mit der Diskussion zum Jugendgesetz wurden in zahlreichen Zuschriften immer wieder Forderungen nach einer leistungsabhängigen Gestaltung des Lehrlingsentgeltes erhoben. Offensichtlich ist aber die Handhabung der o. a. Kann-Bestimmungen, deren Auslegung und Gestaltung teilweise im Ermessungsbereich betrieblicher Leiter liegt, derart unterschiedlich, daß bei den Lehrlingen uneinheitliche Vorstellungen entstehen. Das dürfte kaum gesellschaftlichen Interessen entsprechen. Allerdings muß man den befragten Lehrlingen Konsequenz in ihrer Auffassung bescheinigen. Die Frage nach der Berechtigung industriezweigspezifischer Differenzierungen beim Lehrlingsentgelt wird analog der Meinung, ob das Lehrlingsentgelt als Lohnform oder als Ausbildungsbeihilfe gesehen wird, beantwortet. 78 % der Lehrlinge des Ministerbereiches EMK und 59 % der Lehrlinge des Bauwesens halten

solche industriezweigspezifischen Differenzierungen für richtig, aber 53 % der Lehrlinge der chemischen Industrie bzw. der Dienstleistungsbetriebe und sogar nur 43 % der Leichtindustrie. Dabei sinkt die Zahl der einschränkungslos Zustimmenden bis unter 20 %.

Man kann sagen:

- Wenn das Lehrlingsentgelt eine Ausbildungsbeihilfe - gewissermaßen eine Art Kleider- und Essengeldzuschuß ist (und so sehen es vorwiegend die Befragten aus der Leicht- und chemischen Industrie sowie dem Dienstleistungsbereich), dann sind industriezweigspezifische Differenzierungen ungerechtfertigt.
- Wenn das Lehrlingsentgelt eine modifizierte Lohnform ist (genau das meint aber die deutliche Mehrheit der befragten Lehrlinge des Ministerbereiches EMK bzw. des Bauwesens), dann sind industriezweigspezifische Differenzierungen angebracht; denn die Berücksichtigung der volkswirtschaftlichen Bedeutsamkeit in den Lohn- und Gehaltsstellen ist Prinzip unserer sozialistischen Entlohnungspolitik.

Den Gedanken, daß es sich um egozentrische oder vordergründig materielle Interessen bei einem Teil der Befragten handeln könne, kann man zurückweisen, wenn man die bereits vorher interpretierten Antworten und die Meinungen der Lehrlinge zu weiteren Problemen in Betracht zieht.

Die einheitlichste Zustimmung aller im Zusammenhang mit dem Lehrlingsentgelt gestellten Fragen erfährt die nach der Berücksichtigung der Normerfüllung.

Tabelle 2: Berücksichtigung der Normerfüllung bei der Differenzierung des Lehrlingsentgeltes (Angaben in %)

	Zustimmung		
	vorbehalt- los	mit bestimm- ten Vorbehal- ten	gesamt
gesamt	63	23	86
Jungen	64	23	87
Mädchen	62	23	85
sehr stolz auf FDJ	60	24	84
stolz auf FDJ	65	24	89
kaum stolz auf FDJ	63	19	82
überhaupt nicht stolz auf FDJ	69	4	73

Hier gibt es auch keinerlei erwähnenswerte Unterschiede bezüglich der Teilpopulationen Junge, Mädchen bzw. Stolz auf FDJ-Mitgliedschaft, Lehrjahr oder Ministerbereich. 86 % der Lehrlinge (zwei Drittel ohne Einschränkungen) meinen, daß die Normerfüllung innerhalb der berufspraktischen Ausbildung bei der Gestaltung des Lehrlingsentgeltes berücksichtigt werden sollte. In Anbetracht dieses Sachverhaltes scheint bei künftigen Überlegungen über die Gestaltung des Lehrlingsentgeltes eine solche Veränderung empfehlenswert, die neben einem fixen Teil einen leistungsabhängigen Teil des Lehrlingsentgeltes vorsieht.

Damit würde wahrscheinlich ein nicht unerheblicher Teil derjenigen, die Veränderungen bezüglich der Gestaltung (nicht bezüglich der absoluten Höhe!) des Lehrlingsentgeltes für nötig halten, von dieser Position abgehen können. Immerhin halten nur 18 % der Lehrlinge Veränderungen für unnötig.

Insgesamt kann dazu gesagt werden:

Die befragten Lehrlinge äußern bezüglich des Lehrlingsentgeltes Meinungen, die Einseitigkeiten und Egoismus nicht erkennen

lassen. Diese Meinungen gestatten den Schluß auf Einstellungen, wie sie für das Verständnis und die Billigung sozialistischer Entlohnungsprinzipien erforderlich sind. Die Ursachen für stark divergierende Meinungen bei einem Teil der Fragen sollten in wenig durchschaubaren und uneinheitlich gehandhabten Kann-Bestimmungen bezüglich der Lehrlingsvergütung gesucht werden. Es spricht für das realistische Denken und auch für eine gesunde Selbsteinschätzung der befragten Lehrlinge, daß auf die Frage nach möglichen jährlichen Steigerungen der Monatslöhne der Werktätigen - bei angenommener vorangegangener Leistungssteigerung - etwa 40 % meinen, das nicht beurteilen zu können. Weitere 40 % ordnen die möglichen Steigerungen bei den Beträgen 10,-, 20,- und 30,- M ein und nur Restgruppen von jeweils unter 10 % erwarten jährliche Steigerungen der Monatslöhne um 40,- bzw. 50,- M.

In einer weiteren Frage zeigen die Lehrlinge wieder durchgängig, d. h. unabhängig von Geschlecht, Lehrjahr, FDJ-Stolz und Ministereich, Einmütigkeit: Drei Viertel von ihnen meinen, Lohn-erhöhungen sollten stets kurzfristig um kleinere Beträge (z.B. jährlich um 10,- M monatlich) und nicht längerfristig um höhere Beträge (z. B. 30,- M monatlich alle drei Jahre oder 50,- M monatlich alle fünf Jahre) durchgeführt werden!

Dem sollte bei künftigen Lohngestaltungsmaßnahmen entsprochen werden, zumal es der überwiegende Teil künftiger Facharbeiter befürwortet.

4.2. Einstellung der Lehrlinge zur Vergütung und zu anderen Anerkennungsformen

4.2.1. Einstellungen zu materiellen und ideellen Anerkennungs- formen

Bei der Bewertung materieller und ideeller Anerkennungsformen wurden die Lehrlinge zunächst zur Beurteilung der Anwendung von Lob und Kritik durch ihre Ausbilder aufgefordert. Die geäußerten Meinungen bestätigen bekannte Resultate früherer ZIJ-Untersuchungen. Innerhalb eines fünfstufigen Antwortmodells gab es folgende Belegungen der Antwortpositionen:

1	sie loben mehr als sie kritisieren	3 %
2	sie kritisieren mehr als sie loben	30 %
3	sie wenden Lob und Kritik gleichermaßen an	54 %
4	sie wenden Lob und Kritik übertrieben an	5 %
5	sie wenden Lob und Kritik fast gar nicht an	9 %

Erwähnenswerte Unterschiede gab es bei den Teilpopulationen bezüglich Geschlecht, Lehrjahr und Ministerbereich nicht. Dagegen wählten die "stolzen FDJler" die Position 3 häufiger als die "eingeschränkt stolzen FDJler" und diese nochmals die Position 3 um 10 Prozentpunkte häufiger als die "kaum stolzen FDJler".

In einer weiteren Frage, die im Zusammenhang mit der vorhergehenden gesehen werden sollte, zeigen die Lehrlinge Sachkenntnis und anzustrebende Positionen bezüglich der Anwendung materieller und ideeller Anerkennungsformen. Nur 16 % bestätigen, daß die Anwendung von Lob und Kritik durch die Ausbilder "vollkommen" ihren Vorstellungen entspräche! Auch hier gibt es Unterschiede bezüglich "FDJ-Stolz", vor allem aber auch zwischen den Ministerbereichen. Im Bereich der Dienstleistungsbetriebe stimmen 23 %, in der chemischen Industrie dagegen nur 11 % der Frage zu, daß Lob und Kritik vollkommen den Vorstellungen entspräche. Die Lehrlinge der übrigen Ministerbereiche liegen bezüglich der Antworthäufigkeit zwischen den beiden genannten Gruppen.

Abgesehen davon, daß das Ergebnis etwas weniger ungünstig aussieht, wenn man diejenigen hinzuzählt, die der Verwendung von Lob und Kritik durch die Ausbilder "mit gewissen Einschränkungen" zustimmen - es sind etwa zwei Drittel der Gesamtpopulation, die zumindest keine direkt ablehnende Meinung äußern - sollte dieses erzieherische Problem im Bereich der Berufsausbildung zur Kenntnis genommen werden!

Ein spezieller Vergleich ergibt ferner: Diejenigen Lehrlinge, bei denen mehr gelobt als kritisiert wird, sind mit 43 % fast doppelt so häufig einschränkungslos mit der Anwendung von Lob und Tadel durch ihre Ausbilder zufrieden als diejenigen, bei denen Lob und Kritik gleichermaßen angewendet wird (23 %). Dort, wo mehr kritisiert als gelobt wird, sind nur 5 % (!) mit der Anwendung von Lob und Tadel durch ihre Ausbilder vollkommen einverstanden, 53 % äußern Unzufriedenheit.

Mit anderen Worten: Die einseitig tadelnde, kritisierende Bewertung des Leistungs- und Sozialverhaltens ruft verbreitet Unzufriedenheit hervor; ihr erzieherischer Effekt ist damit gering. Aber auch die hohe Zustimmung zur gleichmäßigen Anwendung von Lob und Tadel darf nicht davon ablenken, daß bei überwiegender Anwendung positiver Bewertungsformen der Grad der Zufriedenheit noch höher sein würde und diese Handhabung erzieherisches Mittel damit die höchste stimulierende Wirksamkeit besitzen dürften. Das empfinden die Lehrlinge richtig und das sollten die Ausbilder besser als bisher bei ihrer Tätigkeit berücksichtigen - die Nutzung des erzieherisch-moralischen Faktors darf nicht unterschätzt werden. Im Rahmen der Untersuchung wurden den Lehrlingen ferner verschiedene Formen materieller und ideeller Anerkennung genannt, die mittels eines vierstufigen Antwortmodells von sehr starker Zustimmung bis zur Nichtzustimmung zu bewerten waren. Nimmt man zunächst die Ergebnisse der Gesamtpopulation und ordnet sie in einer Folge, so ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle 3: Materielle und ideelle Anerkennungsformen, geordnet nach dem Prozentwert der mindestens starken Zustimmungen (in Klammern die in "sehr starkem Maße" Zustimmenden)

1. Zusatzurlaub	89 % (70 %)
2. Geldprämie	87 % (48 %)
3. Sachwertprämie	78 % (33 %)
4. Vermerk in der Kaderakte	75 % (36 %)
5. Staatliche Auszeichnung (Medaille, Titel)	74 % (42 %)
6. Lob durch den übergeordneten Leiter vor der Berufsschule bzw. dem Betriebskollektiv	63 % (23 %)
7. Lob durch den Ausbilder vor dem Lehrkollektiv	58 % (17 %)
8. Anerkennungsschreiben oder Urkunde	58 % (17 %)
9. Eintragung in das Lernaktivbuch	58 % (14 %)
10. Lob in der Betriebszeitung	55 % (18 %)
11. Würdigung an der Wandzeitung	38 % (8 %)
12. Übertragung einer Funktion in einer gesellschaftlichen Organisation	36 % (9 %)
13. Lob durch den Ausbilder unter vier Augen	22 % (6 %)

Die geordnete Folge zeigt erneut, daß die mitunter noch anzutreffende Meinung, auch in unserer sozialistischen Gesellschaft sei Geld nach wie vor das Maß der Dinge, unzutreffend ist! Da die Befragung nach der Erhöhung des Urlaubs der Lehrlinge auf 24 Tage durchgeführt wurde, kann angenommen werden, daß die hohe Zustimmung, die Zusatzurlaub erhält, keinesfalls auf eine akute Mangelercheinung zurückgeführt werden kann, sondern daß URLAUB eine höchst bedeutsame Angelegenheit im Leben der Jugendlichen ist.

Offensichtlich sollte die hohe Wertschätzung, die Zusatzurlaub genießt, dazu geeignet sein, diesem Problem bei der weiteren Gestaltung der materiellen und ideellen Anerkennung der Leistungen vor allem Jugendlicher besondere Aufmerksamkeit zuzuwenden.

Die hohe Wertschätzung, die die Sachwertprämie erfährt, sollte in Kombination mit der ebenfalls hohen Anerkennung des Lobes durch den übergeordneten Leiter vor der Berufsschule bzw. vor dem Betriebskollektiv zu einer weiteren Form der Stimulierung genutzt werden,

um der Einseitigkeit von Geldprämien entgegenzuwirken.

Schließlich sollte als dritte hoch bewertete Anerkennungsform der Vermerk in den Kaderunterlagen gesehen und genutzt werden, vor allem da es sich nicht um eine materielle Anerkennungsform handelt. Außerdem hätte sie den Nebeneffekt, daß bei späteren Beurteilungen günstige Anhaltspunkte vorhanden wären.

Die ebenfalls hohe Wertschätzung staatlicher Medaillen und Titel ist erfreulich, jedoch ist die Entwicklung in dieser Hinsicht in der Berufsausbildung leider rückläufig. Hier liegen Reserven, die aus nicht ganz erklärlichen Gründen nicht mehr genutzt werden.

An die staatlichen Auszeichnungen im Rahmen der Berufsausbildung sind äußerst schwer erfüllbare Bedingungen geknüpft, so daß - in dieser Hinsicht berechtigt - nur sehr wenige Jugendliche ausgezeichnet werden können. Es wäre u. E. jedoch zweckmäßig, auch für "Hervorragende Leistungen im sozialistischen Berufswettbewerb", für "Vorbildliche Lehrlingskollektive im sozialistischen Berufswettbewerb", für den "Besten Lehrling des Lehrjahres" oder den "Besten Berufsschüler" usw. weitere Medaillen, Abzeichen bzw. Titel oder Urkunden zu stiften.

Über die Anerkennungsformen, die auf den hinteren Plätzen zu finden sind, kann man folgendes sagen:

Die Anerkennung "Unter vier Augen" wird nur von wenigen als solche empfunden. Es gehört zu den gesicherten Erkenntnissen der Pädagogik, daß das Gespräch unter vier Augen im Einzelfall große emotionale Wirkung haben kann, doch setzt es emotionale Bindungen zwischen Erzieher und Zögling voraus. Wo diese fehlen, bleibt es in der Regel wirkungslos, wenn nicht sogar eine Wertminderung dieser Anerkennungsform damit verbunden ist. Diese Anerkennungsform muß deshalb auf den konkreten Einzelfall beschränkt bleiben - generelles erzieherisches Gewicht kann man ihr nicht zumessen.

Daß das Lob an der Wandzeitung wenig Anerkennung findet, liegt wahrscheinlich weniger an der Anerkennungsform selbst als an der Art, wie Wandzeitungen gestaltet werden. Hier spielen konkrete, betriebspezifische Traditionen eine Rolle, so daß keine allgemeingültigen Aussagen gemacht werden können. Aus der Untersuchung geht hervor, daß die Möglichkeiten, die diese Anerkennungsform bietet, unbefriedigend genutzt werden.

Zwischen Jungen und Mädchen gibt es keine bedeutsamen Unterschiede bezüglich der vorgegebenen Anerkennungsformen. Tendenziell bewerten die Jungen die "handfesteren" Anerkennungsformen (Geldprämie, Sachwertprämie, Zusatzurlaub, Vermerk in der Kaderakte) höher als die Mädchen, die ihrerseits die emotionalen Anerkennungsformen häufiger wählen.

Unterschiede gibt es zwischen den Lehrlingen des 1. und 2. Lehrjahres bei folgenden Anerkennungsformen:

- . Sachwertprämie
- . Lob durch den übergeordneten Leiter vor der Berufsschule
- . Vermerk in der Kaderakte
- . Zusatzurlaub

In allen vier genannten Fällen werten die Lehrlinge des ersten Lehrjahres positiver. Doch liegen die Unterschiede unter 10 Prozentpunkten, so daß auf eine Interpretation verzichtet wird.

Sehr deutliche Unterschiede - teilweise um über 20 Prozentpunkte - zeigen sich bei der Bewertung der verschiedenen Anerkennungsformen, wenn man die Aussagen der Teilpopulationen betrachtet, die nach dem Merkmal "stolz auf Mitgliedschaft zur FDJ" gebildet wurden.

Die Gruppe, die "kaum stolz" auf die FDJ-Mitgliedschaft ist, bewertet Geldprämie und Zusatzurlaub höher als die Teilpopulation der "stolzen" FDJler, dagegen liegt die Gruppe der "kaum-stolzen" FDJler bei den übrigen Anerkennungsformen in der Bewertung hinter den "stolzen" FDJlern. Die Abstände betragen bei den Anerkennungsformen "Vermerk in der Kaderakte" und "staatliche Auszeichnung" 22 bzw. 28 Prozentpunkte. Ideelle Anerkennungsformen verlieren also erheblich an Wirkung, wenn sie nicht an vorhandene Interessen oder Einstellungen anknüpfen können.

Die Bewertungen bestätigen: Lehrlinge mit wenig positiven ideologischen Einstellungen sind vorwiegend durch konkrete materielle Anerkennungsformen zu stimulieren. Lehrlinge mit positiven ideologischen Einstellungen finden auch eine hohe Befriedigung durch entsprechende ideelle Anerkennungsformen. Die materiellen Anerkennungsformen spielen bei ihnen keine untergeordnete, aber auch keine demonstrierende Rolle! (Siehe Tabelle 4 im Anhang)

Neben den erheblichen Differenzen in der Anzahl der Zustimmungen ist auch die relative Wertschätzung der Anerkennungsformen in den Teilpopulationen aus dieser Übersicht erkennbar!

Es zeigt sich besonders: Die Jugendlichen, die einen hohen Stolz auf ihre Zugehörigkeit zum sozialistischen Jugendverband empfinden, bewerten gesellschaftsbezogene Anerkennungsformen höher, die "kaum-stolzen" FDJler bewerten ich-bezogene Anerkennungsformen höher!

Bezüglich der Ministerbereiche werden im Punkt 4.3.2. noch genauere Interpretationen gegeben. Soviel ist deutlich geworden:

Neben solchen Anerkennungsformen, wie Lob durch den übergeordneten Leiter vor dem Betriebskollektiv, die außer von den konkreten Persönlichkeitsmerkmalen auch noch von betrieblichen Bedingungen beeinflusst werden (Traditionen, Form der öffentlichen Anerkennungen), gibt es auch bei Anerkennungsformen, die kaum von konkreten Persönlichkeitsmerkmalen bestimmt werden, wie Lob in der Betriebszeitung, Unterschiede in der Wertschätzung durch die Lehrlinge, die mit hoher Wahrscheinlichkeit in betrieblichen Gegebenheiten zu suchen sind.

Die in diesem Zusammenhang noch zu betrachtende Frage nach der wertvollsten Form der Anerkennung für Schichtarbeit bestätigt die genannten Ergebnisse. (Vergleiche Abschnitt 4.2.4.)

4.2.2. Einstellungen zum Verhältnis von Leistung und Vergütung

Die Einstellungen der befragten Lehrlinge zum Verhältnis von Leistung und Vergütung wurden sowohl anhand von Aussagen ermittelt, die sich auf das Lehrlingsentgelt bezogen als auch anhand von solchen, die keinen konkreten Bezug hatten, sondern allgemeiner gehalten waren.

Der Aussage: Man sollte immer nach hohen Leistungen für Betrieb und Volkswirtschaft streben, stimmten 95 % der Befragten zu, dabei 63 % der Gesamtpopulation uneingeschränkt.

So erfreulich dieses Ergebnis ist, sollte es nicht überbewertet werden; denn neben der bekannten Tatsache, daß zwischen verbaler Zustimmung und konkretem Verhalten in Ernstsituationen immer mit

einer Differenz gerechnet werden muß, ist es hier offensichtlich die unpersönliche Formulierung "Man sollte ...", die einzelnen Jugendlichen die Zustimmung ohne persönliches Engagement möglich machte.

Bei den Aussagen gibt es deutliche Unterschiede bezüglich der Zustimmung durch Jungen und Mädchen, die in der folgenden Übersicht dargestellt werden.

Tabelle 4: Bereitschaft zu hohen Leistungen für die Volkswirtschaft
(Angaben in %)

	Zustimmung	
	Jungen	Mädchen
Man sollte immer nach hohen Leistungen für Betrieb und Volkswirtschaft streben	59	70
Die Arbeitsnorm zu erfüllen ist für mich Ehrensache	48	62

Noch krassere Unterschiede in den Bewertungen dieser beiden Aussagen zeigen die Teilpopulationen der "stolzen", "eingeschränkt stolzen" und "kaum stolzen" FDJler. Das ist nicht verwunderlich, da die beiden Aussagen unmißverständlich ideologische Sachverhalte zum Ausdruck bringen. Die Unterschiede werden nochmals in einer Übersicht dargestellt:

Tabelle 5: Bereitschaft zu hohen Leistungen für die Volkswirtschaft
(Angaben in %)

	stolzer FDJler	Zustimmung eingeschränkt stolzer FDJler	kaum stolzer FDJler
Man sollte immer nach hohen Leistungen für Betrieb und Volkswirtschaft streben	79	57	31
Die Arbeitsnorm zu erfüllen ist für mich Ehrensache	72	43	25

Bezüglich der Ministerbereiche gibt es bei beiden Aussagen ebenfalls Unterschiede, die im Abschnitt 4.3.2. noch näher betrachtet werden. Soviel hier: Die Lehrlinge des Ministerbereiches Bauwesen stimmen deutlich weniger uneingeschränkt zu als die Lehrlinge der übrigen Ministerbereiche.

Am interessantesten sind die Bewertungen von Möglichkeiten, wie die Vergütung in Abhängigkeit von der Leistung gestaltet werden soll. Die Aussage: Zu hohen Leistungen bin ich nur bereit, wenn ich gut bezahlt werde, wird sehr unterschiedlich bewertet. Die Gesamtpopulation verteilt sich zu etwa je gleichen Teilen, auf die vier Antwortpositionen wie die Tabelle zeigt.

Tabelle 6: Bereitschaft zu hohen Leistungen für die Volkswirtschaft
(Angaben in %)

"Zu hohen Leistungen bin ich bereit, wenn ich gut bezahlt werde."

	Zustimmung			
	vollkommen	mit ge- wissen Einschrän- kungen	kaum	überhaupt nicht
gesamt	25	29	23	24
Jungen	28	31	21	20
Mädchen	19	27	25	30

Auch in den Teilpopulationen gibt es Unterschiede. Jungen wählen die Antwortposition 1 häufiger als Mädchen und die Position 4 ebenso deutlich weniger als diese. Zwischen "stolzen" und "kaum-stolzen" FDJlern gibt es sogar 17 Prozentpunkte Differenz in der Position 1. Die "kaum-stolzen" FDJler bestätigen erneut ihre schon wiederholt festgestellte vordergründige materielle Interessiertheit.

Bei den Ministerbereichen gibt es bei dieser Frage Unterschiede, die nicht nur durch die unterschiedliche Geschlechterverteilung in diesen Teilpopulationen erklärt werden können. Die Lehrlinge der Ministerbereiche EMK und chemische Industrie urteilen weniger vordergründig materiell als die des Bauwesens und der Dienstleistungsbereiche.

Bei weiteren konkreten Aussagen bezüglich Leistung und Lehrlingsentgelt bzw. Facharbeiterlohn gibt es unterschiedliche Zustimmungen. Zunächst kann gesagt werden, daß die Jungen tendenziell leistungsorientierter urteilen, während sich die Mädchen sozialorientierter zeigen. Dieser Sachverhalt ist seit längerer Zeit bekannt und wird somit erneut bestätigt.

Wie bereits im Abschnitt 4.1. in einem anderen Zusammenhang festgestellt, findet die Berücksichtigung der Leistung bei der Gestaltung des Lehrlingsentgeltes die Zustimmung einer deutlichen Mehrheit der Probanden - nur 18 % der Lehrlinge lehnen eine solche Maßnahme generell ab. Jungen fordern eine solche Gestaltung des Lehrlingsentgeltes häufiger als die Mädchen.

Bezüglich der materiellen Würdigung eines guten Facharbeiterabschlusses meinen zwar 64 % der Jungen und 70 % der Mädchen, daß ein Zuschlag zum Facharbeiterlohn für die Note der Facharbeiterprüfung eine Benachteiligung der älteren Facharbeiter wäre, trotzdem stimmen 55 % der Lehrlinge zu, daß die Note der Facharbeiterprüfung durch einen Zuschlag zum Grundlohn Berücksichtigung finden sollte. Auch die Aussage, die Note der Facharbeiterprüfung durch die Einstufung in eine höhere Lohngruppe zu berücksichtigen, findet über 50 % Zustimmung und nur 1/4 der Population lehnt letzteres generell ab. Ohne ungerechtfertigt zu mutmaßen, kann man die nicht ganz konsequenten Aussagen wohl so deuten:

Die Lehrlinge wünschen eine gesunde Leistungsorientierung durch materielle Stimulierung. Sie wünschen aber auch keine Übervorteilung der älteren Kollegen. Wie die Stimulierung im einzelnen gestaltet werden sollte, darüber herrscht Unsicherheit - offensichtlich fehlen den Jungen und Mädchen einfach die Kenntnisse über Vorzüge, Nachteile und sonstige Auswirkungen der einzelnen Möglichkeiten.

Unterschiede zwischen den Lehrjahren und auch bezüglich des FDJ-Stolzes gibt es in diesen Fragen nicht. Bezüglich der Ministerbereiche gibt es Unterschiede, die aber zusammenhängend mit anderen Differenzen bezüglich dieser Teilpopulationen, im Abschnitt 4.2.3. interpretiert werden.

4.2.3. Einstellungen zum Verhältnis von Qualifikation und Vergütung

Die gründliche Ausbildung junger Menschen in einem Beruf ist für die Weiterentwicklung unserer sozialistischen Volkswirtschaft und damit zugleich auch für das Leben und die Perspektive jedes einzelnen von entscheidender Bedeutung.

Auf dem VIII. Parteitag der SED wurde darauf orientiert, bis zum Ende des Fünfjahrplanes 1971 - 1975 mindestens 900 000 Jugendliche zu Facharbeitern auszubilden. Heute erlernen von den Schulabgängern, die keine weiterführende Bildungseinrichtung besuchen, über 99 % einen Facharbeiterberuf bzw. erhalten eine Teilfachausbildung.

Das widerspiegelt sich auch in den Einstellungen der Jugendlichen und ihrer Eltern zum Erlernen eines Berufes.

Tabelle 7: Einstellungen von Lehrlingen zum Erlernen eines Fach-
arbeiterberufes (Angaben in %)

	Zustimmung		
	einschränkungs- los	mit gewissen Einschrän- kungen	gesamt
1. Im Leben muß man ständig lernen und sich qualifizieren, das fängt mit dem Beruf an	77	20	97
2. Ein Beruf ist eine gute Grundlage für ein Leben in geordneten Verhältnissen	76	21	97
3. Unser Staat braucht viele junge Facharbeiter, da kann man nicht abseits stehen	76	19	95
4. Meine Eltern wollen unbedingt, daß ich einen Beruf erlerne	76	9	85
5. Ich möchte in meiner Arbeit schöpferisch tätig sein, dazu muß man sich für einen bestimmten Beruf qualifiziert haben	60	29	89
6. Ein Facharbeiter verdient gewöhnlich besser als ein Angelernter	46	40	86

Entscheidend wird demnach die Überzeugung der Jugendlichen von der Richtigkeit und Notwendigkeit, einen Beruf zu erlernen, durch die Erkenntnis des Lernens und Weiterbildens als ein wesentliches Lebensprinzip im Sozialismus sowie der Bedeutung des Berufes für die persönliche Lebensperspektive und den gesellschaftlichen Fortschritt bestimmt!

Zwischen den Geschlechtern gibt es in dieser Beziehung keine wesentlichen Unterschiede; auch innerhalb der Ausbildungszeit ändern sich diese grundsätzlichen Auffassungen nicht.

Interessant ist jedoch, daß in diesem Zusammenhang, d. h. bei der Darlegung der entscheidenden Erkenntnisse, Einstellungen und Motive für das Erlernen eines Berufes die höhere Entlohnung des Facharbeiters nur eine zweitrangige Rolle spielt!

Das unterstreicht die positive Einstellung der Mehrzahl der Jugendlichen zum Erlernen eines Berufes, die auf einer übergreifenden, die gesamte persönliche und gesellschaftliche Perspektive einbeziehenden Motivation beruht und deutlich weniger durch enges und einseitiges Streben nach materiellem Einkommen, durch ein sogenanntes "Job"-Denken gekennzeichnet ist.

Das bedeutet jedoch andererseits nicht, daß die Lehrlinge den Fragen des Arbeitseinkommens insgesamt eine untergeordnete Bedeutung beimessen. Sie sind in starkem Maße daran interessiert, daß die mit der Berufsausbildung übernommenen Mühen und Anstrengungen sowie die daraus resultierende Fähigkeit, qualifizierte Arbeit zu vollbringen, auch entsprechend finanziell honoriert wird!

So wünschen sie - und zwar zu 96 % - zunächst einmal einen sichtbaren Unterschied zwischen dem Bruttoeinkommen eines Facharbeiters in der untersten Lohngruppe und dem eines Teilfacharbeiters bzw. Angelernten.

Auch über die Größe dieses Unterschiedes bestehen bei 78 % der Lehrlinge konkrete Vorstellungen; die restlichen Jugendlichen trauen sich hierbei kein Urteil zu.

Die Analyse dieser Vorstellungen der Lehrlinge über die Größe der tariflich festzulegenden Differenz zwischen der untersten Facharbeiterlohngruppe und den Lohngruppen für Teilfacharbeiter bzw. Angelernte zeigt folgendes:

Tabelle 8: Erwarteter Differenzbetrag im Monat zwischen der Lohngruppe für Teilfacharbeiter/Angelernte und der Mindestlohngruppe für Facharbeiter zugunsten der letzteren (Angaben in %)

1. mindestens 25,- M	= 10 %
2. 50,- M bis 75,- M	= 31 %
3. 100,- M und mehr	= 59 %

Das heißt, über die Hälfte der Lehrlinge hält einen höheren Lohn von mindestens monatlich 100,- M und mehr für Facharbeiter für gerechtfertigt, wobei sich der größere Teil von ihnen (34 %) für mindestens 100,- M entscheidet! Das dürfte zur notwendigen materiellen Stimulierung zum Erlernen eines Facharbeiterberufes nicht ungerechtfertigt sein.

Unterschiede zeigen sich jedoch zwischen den Geschlechtern:

Die weiblichen Lehrlinge treten mit deutlich gemäßigten Ansprüchen auf! Während die männlichen Lehrlinge zu 65 % für mindestens 100,- M und mehr eintreten, sind es bei den weiblichen Lehrlingen nur 46 %. Dafür entscheiden sie sich häufiger als jene 50,- M bis 75,- M. Demzufolge ergeben sich jeweils nach dem Anteil der Geschlechter an den einzelnen Teilpopulationen auch Unterschiede zwischen den einzelnen Ministerbereichen!

Die Gründe dafür können nicht mit Sicherheit angegeben werden. Es ist durchaus möglich, daß die Mädchen hier eine größere Zurückhaltung und Bescheidenheit als Resultat ihrer allgemeinen finanziellen Ansprüche und Erwartungen an ihre Berufs- und Arbeitstätigkeit zum Ausdruck bringen (Vorstellungen von der Rolle der Frau in der Familie bestenfalls als Mitverdienerin oder Zuverdiener, jedoch nicht als Hauptverdiener u. ä.).

Umgekehrt können auch bestimmte Bedingungen in der Leichtindustrie und dem Dienstleistungsbereich - aus denen der Anteil der weiblichen Lehrlinge in den Untersuchungsgruppen höher als der der männlichen war - größere Unterschiede zwischen den Lohngruppen der Facharbeiter und den Nichtfacharbeitern als ungerechtfertigt erscheinen lassen. (Zum Beispiel die hier häufiger anzutreffende gleiche Tätigkeit mit gleichen Anforderungen und gleichen Leistungen unabhängig von der Qualifikation der Werkstätigen u. ä.). Welcher der beiden Gründe hier das Ergebnis bestimmte, kann nur durch weitere Analysen ermittelt werden.

Zwischen den einzelnen Lehrjahren treten dagegen keinerlei Unterschiede auf.

Der Anspruch der Lehrlinge, mit der Qualifikation als Facharbeiter auch ein tariflich fixiertes höheres Einkommen zu erhalten, findet sich auch in einem anderen Zusammenhang und zwar in der Forderung von 71 % der Lehrlinge, auch bei Ausübung einer niedrigeren einzu-stufenden Tätigkeit mindestens die unterste Lohngruppe für Facharbeiter zu erhalten! Dieser Anspruch deckt sich durchaus mit dem Prinzip,

daß die Entlohnung nach Leistung (Tätigkeitsanforderungen) und Qualifikation erfolgen solle, und auch demzufolge gesetzlich fixiert wurde.

Differenzierte Analysen zeigen, daß zwischen den Geschlechtern nur geringfügige Unterschiede zugunsten der Mädchen bestehen. (Den Anspruch äußern 69 % der männlichen und 73 % der weiblichen Lehrlinge). Größere Differenzen zeigen sich jedoch zwischen den einzelnen Ministerbereichen und zwar in deutlichem Zusammenhang mit dem unterschiedlichen Anteil der Geschlechter in den einzelnen Teilpopulationen. So wird diese Forderung von den Lehrlingen aus der chemischen Industrie (78 %), der Leichtindustrie (75 %) und dem Dienstleistungsbereich (71 %), bei denen der Anteil der Mädchen überwog, häufiger erhoben als von den Lehrlingen aus dem Bereich EMK (66 %) und Bauwesen (65 %), bei denen die Jungen überwiegen. Ob die größere Häufigkeit der Forderung in den zuerst genannten 3 Ministerbereichen darauf zurückzuführen ist, daß dort - arbeitsprozeßbedingt - dieser Anspruch häufiger auftritt und oftmals nicht exakt erfüllt wird, oder ob die Übertragung weniger qualifizierter Tätigkeiten - unabhängig vom Industrie- und Wirtschaftszweig - häufiger an Frauen erfolgt und demzufolge die größere Relevanz bei den weiblichen Lehrlingen bedingt, kann aus dem vorliegenden Untersuchungsmaterial nicht mit Sicherheit gesagt werden und bedarf ebenfalls weitergehender Analysen.

Jedoch nicht nur die Qualifikation als Facharbeiter erscheint den Lehrlingen als ein Faktor, der bestimmte Lohnansprüche garantieren müßte. Darüber hinaus halten sie auch die Leistungen und das Ergebnis der Ausbildung zum Facharbeiter für ein Kriterium, das beim Einsatz, bei der übertragenen Tätigkeit und damit auch bei der Entlohnung berücksichtigt werden sollte.

So vertreten 81 % der Lehrlinge die Meinung - 45 % sogar einschränkungslos -, daß Jungfacharbeiter mit einer sehr guten Abschlußnote der Berufsausbildung eine qualifiziertere Tätigkeit übertragen werden sollte als den übrigen jungen Facharbeitern! Mit der Dauer der Ausbildung gewinnt diese Auffassung an Gewicht, wie die einschränkungslose Zustimmung von 43 % der Lehrlinge des 1. Lehrjahres über 47 % derjenigen des 2. Lehrjahrs auf 49 % der Lehrlinge des 3. Lehrjahres zeigt.

Hinter diesem Anliegen verbirgt sich wohl kaum nur das Bestreben, mit einer qualifizierteren Tätigkeit auch ein höheres Einkommen zu erlangen, sondern vor allem auch das Bedürfnis nach ideeller Anerkennung, denn die Zuweisung einer qualifizierteren Tätigkeit bringt

in untrennbarer Einheit mit der materiellen Würdigung auch die Wertschätzung und das Vertrauen gegenüber dem Jungfacharbeiter zum Ausdruck, ihm aufgrund seiner überdurchschnittlichen Leistungen in der Berufsausbildung größere Verantwortung übertragen zu können.

Eine ähnliche Auffassung wird auch im Zusammenhang mit der Dauer der Ausbildung bei gleichem Schulabschluß vorgetragen: Obligatorisch längere Ausbildungszeiten sind durch die Kompliziertheit der mit dem Beruf verbundenen Anforderungen bedingt und sollen nach Meinung von rund zwei Dritteln (65 %) durch einen höheren Tarif berücksichtigt werden.

Diesem Anliegen sollte sowohl in ökonomischer als auch in erzieherischer Hinsicht stärker als bisher Rechnung getragen werden. Schließlich bringen auch die Einstellungen der Lehrlinge zu einer weiteren Qualifizierung ihre materielle Interessiertheit in fester Einheit mit ideellen gesellschaftlich orientierten Motiven zum Ausdruck:

Tabelle 9: Bewertung von vorgegebenen Gründen für eine weitere Qualifizierung (Angaben in %)

	Zustimmung		gesamt
	einschrän- kungslos	mit gewissen Einschrän- kungen	
1. um mehr Geld zu verdienen	51	40	91
2. um mit der technischen Entwicklung Schritt halten zu können	36	44	80
3. um eine höhere Funktion ausüben zu können	26	39	65
4. um eine andere Tätigkeit ausüben zu können	20	30	50

Zunächst wird sichtbar, daß nahezu alle Lehrlinge durch mehrere Gründe zu einer weiteren Qualifizierung veranlaßt werden. Allerdings besitzen diese Gründe unterschiedliche Gewichtigkeit. Am häufigsten wird die weitere Qualifizierung durch die Erwartung stimuliert, dann mehr Geld zu verdienen! Nur geringfügig schwächer spielt die Erkenntnis eine Rolle,

daß die rasche technische Entwicklung eine ständige Erweiterung des Wissens und Könnens erfordert! Und schließlich wird von knapp zwei Dritteln mit einer Qualifizierung auch noch die Absicht verbunden, durch die Übernahme von Leitungsfunktionen sich persönlich beruflich weiterzuentwickeln. Bedenklich erscheint jedoch der relativ hohe Anteil von 50 %, der mit einer weiteren Qualifizierung schon in der Lehrzeit auch die Absicht äußert, daraufhin eine andere Tätigkeit übernehmen zu können. Die Lehrlinge des 2. Lehrjahres vertreten diese Meinung mit 54 % sogar noch etwas häufiger als die des 1. Lehrjahres mit 47 %. Sie ist auch bei den Lehrlingen des Dienstleistungsbereiches, der Leichtindustrie und des Bauwesens etwas häufiger zu verzeichnen (53 %) bzw. (52 %) als bei denen der chemischen Industrie (46 %) und aus dem Ministerbereich EMK (45 %).

Zwischen diesen Motiven bestehen deutliche Wechselbeziehungen. Interessant ist dabei, daß das Verdienstmotiv mit allen übrigen Motiven im Zusammenhang steht! Das heißt, die Erwartung, mit der Weiterqualifizierung zugleich auch ein höheres Einkommen zu erlangen, wirkt bei allen anderen Gründen maßgeblich mit, am stärksten bei denjenigen, die eine höhere Funktion ausüben wollen, etwas geringer bei denen, die eine andere Tätigkeit zu übernehmen beabsichtigen und relativ am schwächsten bei denen, die mit der technischen Entwicklung Schritt halten wollen. (Vergleiche Tabelle 5 im Anhang) Das verweist darauf, daß bei den Fluktuationsabsichten nicht allein die Höhe des Einkommens, sondern auch andere Bedingungen deutlich den Wunsch stimulieren, mit einer Weiterqualifizierung zugleich die Arbeitstätigkeit zu wechseln.

So sind weibliche Lehrlinge mit 56 % wesentlich häufiger an einem mit der Qualifizierung verbundenen Tätigkeitswechsel interessiert als die männlichen Lehrlinge mit 46 %. Da sich erstere jedoch vorrangig auf die Leichtindustrie und den Dienstleistungsbereich konzentrieren, geht man nicht fehl in der Annahme, daß die Arbeitsbedingungen in diesen Bereichen maßgeblich diese Absichten und Einstellungen mit bewirken, denn andererseits zeigen sich die Mädchen insgesamt etwas geringer interessiert, durch die Qualifizierung mehr Geld verdienen zu wollen. (Vergleiche Tabelle 6 im Anhang)

4.2.4. Einstellungen zur Mehrschichtarbeit und deren Vergütung

Der Übergang zur Mehrschichtarbeit in vielen Betrieben ist ein dringendes volkswirtschaftliches Erfordernis, um die vorhandenen Grundmittel hinsichtlich ihrer Produktionskapazität, ihrer schnellen Amortisation und ihres moralischen Verschleißes möglichst effektiv auszunutzen. Für bestimmte Berufe und Tätigkeiten ist sie zur Zeit schon unabdingbar.

Mehrschichtarbeit bringt jedoch eine Reihe von Erschwernissen und Belastungen für die Werktätigen mit sich. Der sozialistische Staat ist bemüht, diese Erschwernisse durch bestimmte materielle und ideelle Anerkennungsformen so weit als möglich auszugleichen. Es interessiert deshalb, inwieweit das gelingt und welche Einstellungen die Jugendlichen schon als Lehrlinge dem Problem der Mehrschichtarbeit entgegenbringen.

Die nachfolgende Übersicht zeigt, daß weniger als die Hälfte der Lehrlinge ohne Zögern bereit ist im Mehrschichtsystem zu arbeiten, ein weiteres Drittel ist sich darüber noch nicht im klaren. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern liegen im statistischen Zufallsbereich. Im Verlauf der Berufsausbildung steigt die Bereitschaft zur Mehrschichtarbeit allerdings deutlich an, der Anteil der Unentschlossenen nimmt ab.

Tabelle 10: Bereitschaft der Lehrlinge zur Arbeit im Mehrschichtsystem (Angaben in %)

	Gesamt	m	w	1. Lehrj.	2. Lehrj.
ja	43	45	40	39	47
nein	22	20	24	23	20
noch unentschieden	35	35	36	38	32

Insgesamt ist dieses Ergebnis kritisch zu werten, denn in die Untersuchung wurden vorwiegend Lehrlinge aus solchen Betrieben und Bereichen der Volkswirtschaft einbezogen, in denen Mehrschichtarbeit vorherrscht und in denen die Lehrlinge als künftige Facharbeiter eingesetzt werden.

Trotz eines gewissen Anstieges der Bereitschaft während der Berufsausbildung, erklären sich kurz vor Abschluß der Lehrzeit erst knapp die Hälfte der Lehrlinge zur Mehrschichtarbeit bereit!

Zwischen den Lehrlingen der einzelnen Ministerbereiche gibt es zum Teil deutliche Unterschiede: Während mit 57 % die Lehrlinge des EMK die größte Bereitschaft zeigen, liegt sie bei den Lehrlingen des Bauwesens mit 28 % am niedrigsten. Ablehnend gegenüber Mehrschichtarbeit verhalten sich - mit Ausnahme von EMK - durchschnittlich 20 - 25 % der Lehrlinge aller Ministerbereiche.

Alle Lehrlinge, unabhängig ob sie bereit zur Mehrschichtarbeit sind oder nicht, bzw. noch unentschlossen sind, äußern sich jedoch relativ einheitlich zur materiellen Vergütung der mit der Schichtarbeit auftretenden Belastungen: 98 % der Lehrlinge halten eine solche Vergütung grundsätzlich für richtig und notwendig! Ein großer Teil von ihnen, und zwar 41 %, wagt allerdings kein Urteil darüber abzugeben, in welcher Höhe monatlich Zuschläge für die Arbeit im Dreischichtsystem gezahlt werden sollen; für die Tätigkeit im Zweischichtsystem liegt dieser Anteil höher.

Von denjenigen, die sich ein Urteil zutrauen, hält die Mehrheit (55 %) einen monatlichen Mehrverdienst der Schichtarbeiter von 150,- bis 200,- M gegenüber den übrigen Werkstätigen für angemessen; ein Drittel tritt für 75,- bis 100,- M ein, der Rest nennt niedrigere Summen.

Unterschiede treten zwischen den Geschlechtern auf: Die weiblichen Lehrlinge sind in ihren Erwartungen etwas zurückhaltender! (Vergleiche Tabelle ... im Anhang). Während der Berufsausbildung ändern sich dagegen diese Vorstellungen und Erwartungen der Lehrlinge kaum: Die Ergebnisse der Lehrlinge des 1. und 2. Lehrjahres unterscheiden sich nur unwesentlich.

Die Analyse nach Ministerbereichen ergibt, daß die Lehrlinge aus dem Bauwesen, der Leichtindustrie und dem Dienstleistungsbereich häufiger auf höhere Schichtzuschläge von 150,- bis 200,- M orientieren! Die Gründe hierfür sind für die genannten Bereiche sicherlich unterschiedlich und können hier nicht ausführlich analysiert werden.

Als sicher ist jedoch anzunehmen, daß sie primär durch die objektiven Arbeits- und Tarifbedingungen bestimmt werden, denn obwohl insgesamt die weiblichen Lehrlinge zurückhaltendere Ansprüche vertreten, liegen zwei Bereiche mit größerem Mädchenanteil - Leichtindustrie und Dienstleistungsbereich - über dem Durchschnitt der Gesamtpopulation.

Tabelle 11: Höhe der befürworteten Zuschläge für Arbeit im Dreischichtsystem, differenziert nach Ministerbereichen
(Angaben in %)

	25,- bis 50,- M	75,- bis 100,- M	150,- bis 200,- M
Chem. Industrie	12	43	45
EMK	14	32	54
Leichtindustrie	14	28	58
Bauwesen	13	24	63
Dienstleistg.	10	35	56
Gesamt	13	32	55

Bei der direkten Frage, welche Form der materiellen Anerkennung für den einzelnen Lehrling am "wertvollsten" wäre, entschieden sich 44 % der Lehrlinge für finanzielle Zuwendungen als Schichtprämie oder erhöhte Jahresendprämie, 27 % traten für die Gewährung zusätzlichen Urlaubs ein.

Tabelle 12: Bevorzugte Formen materieller Anerkennung von Mehrschichtarbeit (Angaben in %)

	Gesamt	m	w	1. Lehrj.	2. Lehrj.
Schichtprämie	25	28	21	22	29
erhöhte Jahresendprämie	19	18	21	22	17
Zusatzurlaub	27	29	25	28	28
kürzere Arbeitszeit	11	11	11	11	9
interessantere Arbeitsaufgaben	5	4	6	6	4
bevorzugte Arbeiterversorgung	12	10	16	11	13

Eine kürzere Wochenarbeitszeit findet - im Gegensatz zu nicht selten geäußerten Vermutungen - kaum besondere Beachtung durch die Lehrlinge. Bei dieser Frage messen aber die kaum-stolzen FDJler der verkürzten Wochenarbeitszeit mehr Gewicht als die stolzen FDJler bei. Diesen Sachverhalt sollte man bei der Gewinnung von ideologisch wenig gefestigten Werkträgern für die Schichtarbeit zumindest kennen - ob er aus gesellschaftlicher Sicht unter Berücksichtigung ökonomischer Gesichtspunkte überhaupt interessant ist, kann hier nicht entschieden werden.

Schließlich sind über die Hälfte der Lehrlinge (58 %) davon überzeugt, daß auch die älteren Werkträgern sich in erster Linie wegen der materiellen Zuwendungen zur Schichtarbeit bereitfinden. 20 % glauben, das nicht beurteilen zu können und 22 % vermuten primär bei den Werkträgern andere Gründe und Motive als nur das Interesse an finanziellen Zuwendungen. Vornehmlich nennen sie in diesem Zusammenhang die Erkenntnis der volkswirtschaftlichen Notwendigkeit der Schichtarbeit durch die älteren Werkträgern sowie - schon mit deutlichem Abstand - das Interesse an ihrer Tätigkeit und die Kollektiv- und Betriebsverbundenheit. (Vergleiche Tabelle 7 im Anhang)

Ferner zeichnet sich im Verlauf der Lehrausbildung und des damit häufiger und intensiver werdenden Kontakts mit den Werkträgern in

den Arbeitskollektiven bei den Lehrlingen die Tendenz ab, neben dem finanziellen Motiv, den Werktätigen etwas weniger gesellschaftlich motivierte Gründe für die Bereitschaft zur Schichtarbeit zu-
zuerkennen. (Vergleiche ebenfalls Tabelle 7 im Anhang)
Zwischen den Ministerbereichen gibt es keine wesentlichen Unterschiede.

4.2.5. Einstellung zur Betriebstreue und deren Vergütung

Die Betriebe und Kombinate unserer Volkswirtschaft sind hinsichtlich einer kontinuierlichen Planerfüllung und -übererfüllung am Aufbau und Erhalt von Stammbeschaftungen interessiert, d. h. an einem festen Stamm von Beschaftungsmitgliedern, die aufgrund ihrer langjährigen Betriebszugehörigkeit die Produktion und die Produktionstechnologie gründlich kennen und über eine Fülle von produktions- und betriebsspezifischen Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen. Das erfordert Betriebsverbundenheit, die auf den verschiedensten Voraussetzungen und Bedingungen beruht, auf die hier nicht näher eingegangen werden kann.

Die Betriebe sind bestrebt, eine solche Betriebsverbundenheit bei den Werktätigen zu entwickeln. Sie wenden eine Vielzahl materieller und ideeller Anerkennungsformen an, um die Werktätigen an einer langjährigen Tätigkeit im gleichen Betrieb zu interessieren und eine solche Betriebstreue entsprechend zu honorieren.

Diesem volkswirtschaftlich wichtigen und richtigen Prinzip steht jedoch teilweise das persönliche Interesse gerade junger Werktätiger gegenüber, durch einen bestimmten Wechsel der Tätigkeit in verschiedenen Betrieben fundiertere Berufserfahrungen und -fertigkeiten zu erlangen, was wiederum nicht nur ihr persönliches, sondern auch ein gesellschaftliches Anliegen ist. Diesem gewissen Widerspruch muß beim Einsatz materieller und ideeller Stimuli für langjährige, bewährte Betriebszugehörige differenziert Rechnung getragen werden. Erste Voraussetzungen und Erkenntnisse soll dazu nachstehende Analyse der Einstellungen der Lehrlinge zum Problem der Betriebstreue und ihre materielle und ideelle Honorierung liefern.

142732
45 10.11

Zunächst zeigt sich, daß drei Viertel der befragten Lehrlinge (78 %) anerkennen, daß Stammebelegschaften volkswirtschaftlich notwendig sind! Diese Auffassung verstärkt sich im Verlauf der Berufsausbildung; die Lehrlinge des 2. Lehrjahres äußern hier häufiger eine klare und vorbehaltlose Einstellung.

Unterschiede zeigen sich auch zwischen den Ministerbereichen:

Die Lehrlinge des Bauwesens und teilweise auch der chemischen Industrie betonen in deutlich geringerem Umfang die Notwendigkeit von Stammebelegschaften. (Vergleiche Tabelle 8 im Anhang) Die Ursachen hierfür sind vielschichtig. Sie reichen von dem durch die Aufnahmebedingungen bewirkten Unterschied im Bildungsstand über die Berufszufriedenheit bis hin zu den unmittelbaren Arbeitsbedingungen in den Betrieben und der Betriebszufriedenheit. (Diese werden in einer speziellen Analyse über die Gründe der Fluktuationsbereitschaft Jugendlicher dargestellt)

Diese insgesamt positiv zu wertenden Erkenntnisse und Einstellungen der Lehrlinge stehen jedoch teilweise im Widerspruch zu einer Reihe von Meinungen und Auffassungen über die weitere Berufstätigkeit im Ausbildungsbetrieb nach Abschluß der Ausbildung.

Tabelle 13: Auffassungen von Lehrlingen über ihre weitere Berufstätigkeit nach Abschluß der Lehrzeit (Angaben in %)

	Zustimmung		
	einschrän- kungslos	mit gewissen Ein- schränkungen	gesamt
1. Je länger man in einem Betrieb arbeitet, desto besser weiß man dort Bescheid und desto sicherer ist die eigene berufliche Perspektive	66	29	95
2. Wenn man den Betrieb häufig wechselt, muß man sich immer wieder neu einarbeiten	74	19	93
3. Wenn man vorankommen will, darf man nicht zögern, wo man mehr geboten bekommt	35	37	72
4. Man sollte Jugendlichen gestatten, erst einmal in anderen Betrieben Erfahrungen zu sammeln	34	36	70
5. Wenn man in seinem Lehrbetrieb bleibt, wird man nach Jahren noch als Lehrling behandelt	11	20	31
6. Wenn man anfangs den Betrieb häufiger wechselt, kommt man finanziell schneller voran	5	13	18

Insgesamt vermitteln die Aussagen und ihre Nennungshäufigkeiten ein sehr widersprüchliches Bild! Obwohl die Gründe, die gegen einen Betriebswechsel sprechen, häufiger und konsequenter geäußert werden, vertritt ein Großteil der Jugendlichen gleichzeitig auch Auffassungen, die einen Betriebswechsel begründen und befürworten.

Das entspricht der realen Situation der Lehrlinge. Einmal, weil es bei dem Problem "Stammebelegschaft" tatsächlich mannigfaltige Für und Wider gerade für junge Facharbeiter gibt, zum anderen, weil für Lehrlinge dieses Problem in ihrer augenblicklichen Situation noch nicht die persönliche Bedeutsamkeit erlangt hat, die eine gründliche Reflexion über diesen Sachverhalt zur Folge gehabt hätte.

Eine Analyse dieses sowohl objektiv als auch subjektiv widersprüchlichen Komplexes von Auffassungen und Einstellungen zeigt folgende Tendenzen:

70 % halten es durchaus für günstig, wenn junge Facharbeiter zunächst auch in anderen Betrieben Erfahrungen sammeln können, wobei diese Auffassung offenbar durch die unmittelbaren Bedingungen der jeweiligen Berufstätigkeit mit beeinflusst werden!

So treten die Lehrlinge der Leichtindustrie und des Dienstleistungsbereiches häufiger für diese Möglichkeit ein, die Lehrlinge aus dem Bereich EMK dagegen am geringsten. Die ersteren können u. a. relativ gleichförmige Arbeitstätigkeiten, bzw. im Dienstleistungsbereich zudem noch die Klein- und Kleinstbetriebe ohne die Aussicht, in spezialisierten Abteilungen eingesetzt zu werden, aber auch die Möglichkeit, ohne Schwierigkeiten in einem anderen Betrieb der gleichen Branche oder Produktionsrichtung Arbeit zu finden, diesen Wunsch stimuliert haben. Gerade letzteres ist jedoch für Lehrlinge des EMK wesentlich schwieriger, fast immer mit Wohnortwechsel verbunden usw.

Andere Beweggründe spielen bei Lehrlingen für einen Betriebswechsel offensichtlich eine geringere Rolle: Die Möglichkeit mangelnder Anerkennung als Facharbeiter wird nur von einem Drittel bejaht und finanzielle Vorteile versprechen sich nur 18 % der Lehrlinge. Allerdings sind auch 72 % der Lehrlinge der Meinung, daß man lukrative Angebote nicht ausschlagen sollte!

Der Widerspruch zu der eben genannten Auffassung ist jedoch nur scheinbar: Jene begründen einen Betriebswechsel mit Argumenten, die aus den Überlegungen und Folgerungen der Jugendlichen selbst über die beste Art und Weise ihrer weiteren beruflichen Entwicklung resultieren. Hier handelt es sich dagegen um einen Entschluß, auf eventuell höhere oder bessere Angebote eine Arbeitstätigkeit und deren Vergütung entsprechend zu reagieren. Das ist ein etwas anderer Aspekt. Er widerspiegelt allerdings eine Grundhaltung, die in diesem Umfang (bei den Jungen mit 75 % noch stärker als bei den Mädchen mit 69 %) nicht befriedigen kann.

Andererseits vertreten 95 % der Lehrlinge die Auffassung, daß man umso mehr in einem Betrieb Bescheid weiß und gesicherte Berufsperspektiven besitzt, je länger man in ihm beschäftigt ist! Und 93 % sehen die ständige Neueinarbeitung und Neuintegration in die Arbeitskollektive bei häufigem Betriebswechsel als nachteilig an.

Diese Tendenzen machen deutlich:

Erstens, die Widersprüchlichkeit der Meinungen und Überlegungen und die daraus resultierende starke Unschlüssigkeit eines Großteils der Lehrlinge, eine entscheidende Position zum Problem "Stammebelegschaft" einzunehmen; das muß als normal eingeschätzt werden. Für die Lehrlinge ist das nicht nur eine "theoretische" Frage, sondern die Entscheidung, die Identifizierung mit diesem oder jenem Beweggrund berührt zugleich ihre unmittelbaren Lebenszielstellungen und -perspektiven, über die sie sich oftmals auch noch nicht restlos im klaren sind.

Zweitens, wird für die Leitungs- und Erziehungstätigkeit sichtbar gemacht, welche Beweggründe und Auffassungen in welchem Umfang und mit welcher Ausprägung bei Lehrlingen zu diesem Problem existieren. Sie gestatten eine gezielte direkte und indirekte Einflußnahme entsprechend der betrieblichen Bedingungen und Zielstellungen für die Sicherung des Facharbeiternachwuchses und die Reproduktion der Stammebelegschaft.

Drittens, können für zentrale Organe und Leitungen diese Auffassungen, Meinungen und Einstellungen u. U. Anregungen bilden, die Gesamtmobilität der jungen Facharbeiter auf der Grundlage hier nicht zu beurteilender ökonomischer Zusammenhänge und Konsequenzen gründlicher auch von der subjektiven Seite her zu erfassen und entsprechend mit materiellen und ideellen Stimuli zu orientieren und regulieren.

Auch zu letzterem besitzen die Lehrlinge gewisse Vorstellungen, die sich allerdings ebenfalls durch eine beträchtliche Widersprüchlichkeit auszeichnen: Die materielle Anerkennung und Stimulierung langjähriger Betriebszugehörigkeit durch Treueprämien wird von 46 % der Lehrlinge vorbehaltlos und von weiteren 26 % mit gewissen Einschränkungen, insgesamt also von 72 % bejaht!

Gleichzeitig treten 73 % der Lehrlinge dafür ein, (davon 42 % vorbehaltlos) die ersten fünf Jahre nach Abschluß der Ausbildung für alle Jungfacharbeiter gleich zu werten, gleichgültig, wo gearbeitet wurde, vorausgesetzt es kann für diese Zeit eine regelmäßige Arbeitstätigkeit überhaupt nachgewiesen werden. Jungfacharbeiter hätten dadurch Gelegenheit, den Betrieb zu wechseln, um sich weitere Berufserfahrungen und -kenntnisse anzueignen, bekämen aber diese Jahre stets in dem Betrieb, in dem sie für dauernd eine Tätigkeit aufnehmen, mit angerechnet.

Allerdings räumen auch rund zwei Drittel (65 %) der Lehrlinge ein, daß Treueprämien Nachteile für solche Werkstätige bringen, die aus zwingenden persönlichen Gründen den Betrieb wechseln müssen, beziehen aber andererseits deutlich Stellung gegen jene, die - abgesehen von den ersten fünf Jahren als Jungfacharbeiter - aus persönlichen Gründen die Arbeitsstelle wechseln wollen; 53 % der Lehrlinge sprechen ihnen dann völlig und weitere 20 % mit gewissen Einschränkungen jedes Recht auf eine Treueprämie ab!

Zwischen den Geschlechtern zeigen sich bei diesen Aussagen keine nennenswerten Unterschiede, mit Ausnahme einer Tendenz bei Lehrlingen des 2. Lehrjahres, der Zahlung von Treueprämien sowie der Sonderregelung für die ersten Jahre als Facharbeiter etwas häufiger zuzustimmen. Das ist offenbar durch ihr im Verlauf der Ausbildung gewachsenes Vertrautsein mit den Bedingungen und Problemen der Arbeits- und Berufstätigkeit bedingt.

Welche Entschlüsse und Vorstellungen über ihren weiteren Berufsweg leiten die Lehrlinge nun aus diesen unterschiedlichen Überlegungen, Stellungnahmen und Meinungen ab? In welchem Maße beabsichtigen sie konkret im Ausbildungsbetrieb weiter tätig zu sein?

Tabelle 14: Beabsichtigte Berufsausübung im Ausbildungsbetrieb
(Angaben in %)

	ja	nein	noch unklar
gesamt	29	17	54
1. Lehrjahr	24	18	58
2. Lehrjahr	34	16	50
Chemische Industrie	32	18	50
EMK	43	11	46
Leichtindustrie	23	18	59
Bauwesen	22	25	53
Dienstleistungsbereich	22	14	64

Diese Ergebnisse stimmen bedenklich: Nur knapp ein Drittel der Lehrlinge (29 %) hat die feste Absicht nach Abschluß der Berufsausbildung im gleichen Betrieb weiter tätig zu sein, über die Hälfte ist sich darüber noch nicht im klaren!

Die Ergebnisse verdeutlichen einerseits die Unentschlossenheit der Lehrlinge, die schon weiter oben hinsichtlich der Beurteilung persönlicher Vor- und Nachteile eines Betriebswechsels auffällig wurde, auch bei der Entscheidung über die konkreten Schritte ihres weiteren beruflichen Werdegangs. Sie machen aber andererseits gleichzeitig sichtbar, daß die Betriebsverbundenheit, die mit dem Ausbildungsbetrieb verknüpfte persönliche berufliche Perspektive bei den Lehrlingen unbefriedigend entwickelt ist!

Obwohl im Verlauf der Ausbildung die Entscheidung für die weitere Tätigkeit im Lehrbetrieb leicht ansteigt, beabsichtigen vorerst auch nur 34 % der Lehrlinge des 2. Lehrjahres relativ fest, weiter im Betrieb zu verbleiben.

Im Hinblick auf die kontinuierliche Sicherung des Nachwuchses an Facharbeitern für die ausbildenden Betriebe selbst, kann dieses Ergebnis keinesfalls befriedigen und ist u. E. mit Ausdruck einer nicht ausreichenden langfristigen Kaderarbeit mit dem künftigen Jungfacharbeiter, denen offensichtlich nicht oder nicht konkret

genug die weitere berufliche Perspektive im Betrieb mit entsprechenden Festlegungen erläutert wurde.

4.3. Bedingungen und Zusammenhänge für die Einstellungen zur Vergütung und ihren Kriterien

Die Meinungen und Einstellungen zum Einkommen und den Kriterien und Prinzipien, die seine Höhe bestimmen, werden von den Jugendlichen nicht unabhängig von ihren sonstigen Denk- und Verhaltensweisen, von ihren Ansprüchen und Erwartungen geäußert. In ihnen kommen sowohl persönliche Grundeinstellungen zum Leben, zur Gesellschaft und zur Stellung der eigenen Person in der Gesellschaft zum Ausdruck als auch eine Reihe objektiver Bedingungen und Faktoren, die einmal den Charakter dieser Grundeinstellungen mitbestimmen, zum anderen aber auch unmittelbaren Einfluß auf die Einstellungen zum Lohn, seine Höhe und die dafür zu erbringenden Leistungen ausüben.

Im folgenden wird dargestellt, welche Grundüberzeugungen und andere Einstellungen sich auf spezielle Einstellungen und Erwartungen zu Lohn und Gehalt und den ihnen zugrunde liegenden Leistungsanforderungen auswirken.

4.3.1. Ideologische Einstellungen und die Einstellungen zur Vergütung

Die ideologischen Einstellungen besitzen für die Persönlichkeit die Bedeutung von Grundorientierungen. Selbst im Prozeß der aktiven Auseinandersetzung der Persönlichkeit mit der gesellschaftlichen Umwelt entstanden, werden von ihrem Inhalt, ihrer Ausprägung und ihrer Stabilität alle weiteren Einstellungs- und Verhaltensbereiche der Persönlichkeit maßgeblich beeinflußt. Aus ihren ideologischen Grundeinstellungen leitet die Persönlichkeit subjektiv ihre Stellung und Rolle in der Gesellschaft ab und bestimmt ihr Verhältnis zur Gesellschaft.

Aus diesen Gründen werden die Einstellungen der Lehrlinge zu einigen Grundforderungen der Ideologie der Arbeiterklasse, der marxistisch-leninistischen Weltanschauung, insbesondere zur sozialistischen Gesellschaft, zur Arbeiterklasse und ihrer Partei, zur Arbeit und zur persönlichen Aktivität für die Erreichung der Ziele der sozialistischen Gesellschaft ermittelt und mit ihren Aussagen über die Höhe und die Art und Weise der materiellen Vergütung verglichen.

Dabei werden drei verschiedene Varianten verwendet. Einmal werden all diejenigen, die sich zu mehreren ideologischen Sachverhalten gleichermaßen einheitlich höchst positiv äußern, zu einer Merkmalsgruppe "Ideologisch Positive" zusammengefaßt. Ihre Aussagen zu Einkommensfragen werden mit denen der übrigen Jugendlichen verglichen.

Zweitens werden die Einstellungen der Lehrlinge zur materiellen Vergütung und zu den Vergütungsprinzipien nach den Ergebnissen zweier Fragestellungen verglichen, die ihre Einstellung zur Arbeit in der sozialistischen Gesellschaft widerspiegeln.

Und drittens schließlich werden die Aussagen der Lehrlinge zur Vergütung nach dem Grad ihres Stolzes und ihrer Verbundenheit mit dem sozialistischen Jugendverband analysiert, ausgehend von der Tatsache, daß in der Verbundenheit mit dem sozialistischen Jugendverband eine positive Grundeinstellung zur sozialistischen Gesellschaft und ihren Zielen zum Ausdruck kommt.

Der Vergleich ideologisch sehr positiv eingestellter Lehrlinge mit den übrigen Lehrlingen ergab, daß sie nicht nur - wie erwartet - wesentlich häufiger und vorbehaltloser eine gesellschaftlich orientierte, aktive und bewußte Einstellung zur Arbeit, zum Aufbau des Sozialismus in unserer Republik und zur Erhaltung des Friedens äußerten, sondern auch in den spezifischen Urteilen zum Einkommen und zu den Vergütungskriterien - verantwortungsbewußtere Einstellungen zu gesellschaftlich verantwortungsbewußtere Einstellungen zeigten!

Letzteres soll durch einige detaillierte Angaben belegt werden:

Die ideologisch positiv eingestellten Lehrlinge vermuten geringer als die übrigen Lehrlinge, daß die Werktätigen allgemein primär wegen der finanziellen Zuschüsse im Mehrschichtsystem arbeiten. Sie sind dagegen häufiger der Auffassung, daß die Werktätigen vor allem aus der Erkenntnis der volkswirtschaftlichen Notwendigkeit und aus der

Verbundenheit mit ihrem Arbeitskollektiv zur Schichtarbeit bereit sind. Sie selbst bringen mit 49 % eine größere Bereitschaft zur Mehrschichtarbeit zum Ausdruck als die übrigen Lehrlinge mit 39 %.

In ihren Vorstellungen über die Höhe der Schichtzuschläge bei Mehrschichtarbeit trauen sich die ideologisch positiv eingestellten Lehrlinge zwar auch nicht häufiger ein Urteil zu als die übrigen Lehrlinge, aber diejenigen, die sich von ihnen dazu äußern, zeigen eine Tendenz zu einer etwas geringeren Höhe der Zuschläge als die übrigen Lehrlinge. Diese Tendenz findet sich auch bei allen weiteren Fragestellungen, in denen es um Vorschläge oder Vorstellungen über die Höhe von Geldbeträgen als Prämien, Lohn oder Zuschlägen geht.

Diese Zurückhaltung kann als ein verantwortungsvolleres Abwägen von persönlichen Wünschen und gesellschaftlich vertretbaren Möglichkeiten durch die ideologisch positiv eingestellten Jugendlichen gewertet werden!

In ihren Einstellungen zur Vergütung selbst, in ihrer materiellen Interessiertheit unterscheiden sie sich dagegen kaum von den übrigen Jugendlichen, jedoch ist bei ihnen eine geringere Dominanz der materiellen Interessen und deren größere Ein- und Unterordnung unter einer Vielzahl weiterer Interessen und Bedürfnisse gegeben!

So erklären die ideologisch sehr positiv eingestellten Lehrlinge zu 44 % übereinstimmend mit den übrigen Lehrlingen (45 %) neben dem Zusatzurlaub die finanziellen Zuwendungen (Schichtprämie und erhöhte Jahresendprämie) als die für sie persönlich wertvollste Form der materiellen Anerkennung für die Tätigkeit im Mehrschichtsystem!

Ferner wird das zwar nicht geringere, jedoch nicht dominierende materielle Interesse der ideologisch positiven Jugendlichen durch ihre Gründe und Motive für einen eventuellen Betriebswechsel und auch für eine weitere Qualifizierung unterstrichen: Beiläufig wird eine größere Breite der Interessen und Bedürfnisse bei einer gleichzeitig stärkeren Tendenz zur Einheitlichkeit sichtbar!

Tabelle 15: Gründe und Motive für einen möglichen Betriebswechsel
bzw. für eine weitere Qualifizierung (Angaben in %)

Zu einem Betriebswechsel könnte veranlassen	Ideologisch Positive	übrige Lehrlinge
1. eine interessantere Arbeit	53	45
2. besserer Verdienst	43	58
3. leichtere Arbeit	23	25
4. bessere Beziehungen zum Kollektiv	35	31
5. bessere Arbeits- organisation	28	18
6. bessere Beziehungen zu den Leitern	17	13
7. bessere soziale Ein- richtungen	34	24
8. günstigere Arbeitszeit	38	34
<hr/>		
Zur weiteren Qualifizierung könnte veranlassen		
1. um mit der technischen Entwicklung Schritt zu halten	48	28
2. um mehr Geld zu ver- dienen	47	55
3. um eine andere Tätigkeit auszuüben	22	18

Schließlich: Nur wegen des höheren finanziellen Angebots eines anderen Betriebes würden 39 % der ideologisch positiv eingestellten Lehrlinge ihren Betrieb nicht verlassen, bei den übrigen Lehrlingen sind es nur 22 %. Wäre damit zugleich auch die Aufgabe der Tätigkeit im erlernten Beruf verbunden, lehnen das sogar 50 % der positiv eingestellten Jugendlichen, jedoch nur 34 % der übrigen Lehrlinge ab.

Diese Übersicht macht deutlich, daß gefestigte politisch-ideologische Einstellungen im Sinne der marxistisch-leninistischen Weltanschauung bei Lehrlingen unzweifelhaft die Einstellungen und Auffassungen zur materiellen Anerkennung der Arbeitsleistungen beeinflussen und zwar in Richtung einer stärkeren Berücksichtigung

der Übereinstimmung persönlicher und gesellschaftlicher Interessen sowie einer stärkeren Integration materieller, ideeller und sozialer Interessen der Persönlichkeit!

Es zeigt sich: Diejenigen Lehrlinge, die eine hohe Leistungsbereitschaft primär von hoher Bezahlung abhängig machen, urteilen nicht nur kritischer und fordernder zu allen Fragestellungen, in denen der Leistungsaspekt und die Vergütung der Arbeitsleistung berührt wird, sie zeigen auch eine deutliche Tendenz zur Forderung höherer Beträge in allen Vorschlägen zur Lohn-, Prämien- und Zuschlägegestaltung. Auch wird bei ihnen - wie erwartet - ein hoher Zusammenhang zwischen einem eventuellen Betriebswechsel oder der Weiterqualifizierung und den finanziell orientierten Gründen und Motiven dazu deutlich.

So halten beispielsweise 50 % von ihnen - im Gegensatz zum Durchschnitt der Gesamtpopulation von 28 % - das Lehrlingsentgelt und seine Höhe für ungenügend und nicht gerechtfertigt! Für 78 % von ihnen ist die Erlangung höheren Verdienstes das Hauptmotiv für einen Betriebswechsel, der Gesamtdurchschnitt liegt bei 52 %, usw. usf.

Dagegen zeichnen sich diejenigen Lehrlinge, die davon überzeugt sind, daß man stets nach hohen Leistungen für die sozialistische Volkswirtschaft streben müsse, durch ähnliche Einstellungen und Verhaltensweisen zur Lohn- und Tarifgestaltung aus, wie die Gruppe der politisch-ideologisch sehr positiv eingestellten Lehrlinge. Allerdings werden hier die Zusammenhänge zu den Einstellungen zu Vergütungsfragen nicht so deutlich, wie bei den sehr materiell orientierten Lehrlingen. Das muß als ein weiterer Hinweis dafür gewertet werden, daß politisch-ideologische Überzeugung und gesellschaftliche Orientierung die materielle Interessiertheit nicht aufhebt, sondern politisch-ideologische Überzeugung und gesellschaftliche Orientierung bewirken eine größere Einheitlichkeit aller Interessen.

Der Vergleich der Ergebnisse zur Vergütungsproblematik nach dem Grad der Verbundenheit mit dem sozialistischen Jugendverband bestätigte weitgehend die bisher ermittelten Erkenntnisse.

Auf die in allen drei Vergleichen ermittelten differenzierten Unterschiede und Tendenzen kann hier nicht näher eingegangen werden.

Insgesamt wird sichtbar: Die Ansprüche und Erwartungen der Lehrlinge an den künftigen Arbeitslohn hängen maßgeblich von ihren Einstellungen zum Einkommen, von ihrer materiellen Interessiertheit insgesamt ab. Deren mehr exponierte oder integrierte Stellung im Gesamtgefüge der Einstellungen, Bedürfnisse und Motive der Persönlichkeit wiederum wird von dem Grad ihrer Durchdringung mit den politisch-ideologischen und moralischen Normen und Forderungen der sozialistischen Gesellschaft bestimmt.

1.3.2. Materielle Bedingungen und Einstellungen zur Vergütung

Die befragten Lehrlinge kamen aus den Ministerbereichen:

Chemische Industrie, Ministerium für Erzbergbau, Metallurgie und Kohle (EMK), Leichtindustrie, Bauwesen und Dienstleistungsbereichen der örtlichen Organe. Da sich Jungen und Mädchen nicht gleichmäßig auf die Ministerbereiche verteilen, sind einige Unterschiede in den Ergebnissen nicht unbedingt in den materiellen Bedingungen zu suchen. Es gibt aber Besonderheiten, die erwähnenswert erscheinen und deren Ursache mit hoher Wahrscheinlichkeit in den betrieblichen Bedingungen zu suchen ist.

Da die Studie insgesamt nicht darauf angelegt war, solche Besonderheiten zu erkennen, sollten die folgenden Aussagen mit einer gewissen Zurückhaltung aufgenommen werden: Sie könnten Ausgangspunkt gezielter betriebs- oder industriezweigspezifischer Analysen sein.

Die Teilpopulation des Ministerbereiches EMK unterscheidet sich in ideologischer Hinsicht deutlich von den Teilpopulationen der anderen Ministerbereiche. Die befragten Lehrlinge dieses Industriezweiges bewerten alle ideologischen Aussagen besser - im Extremfall gibt es über 10 Prozentpunkte Differenz. Da hier eine "Voreinstimmung" bzw. die Tatsache, daß es sich bei den Befragten um keine Zufallsauswahl handelt, nicht gänzlich auszuschließen ist, macht sich eine besonders zurückhaltende Bewertung der Aussagen dieser Gruppe notwendig.

Die Angehörigen dieser Teilpopulation wollen deutlich weniger häufig als andere nach der Lehrzeit Beruf oder Betrieb wechseln. Sie sind deutlich häufiger bereit, im Mehrschichtsystem zu arbeiten. In folgenden Fragen unterscheiden sich die Lehrlinge dieses Industriezweiges noch von denen der anderen Industriezweige: Sie halten die Höhe des Lehrlingsentgeltes nur in geringem Maße für gerecht und betrachten es in weit stärkerem Maße als Lohnform. Wahrscheinlich ist diese Einstellung zum Lehrlingsentgelt eine rein aktuelle, die darauf zurückzuführen ist, daß das Lehrlingsentgelt dieses Bereiches bei der Erhöhung der unteren Gruppen nicht mit angehoben wurde.

Die Lehrlinge des Ministerbereiches Bauwesen zeigen in ideologischer Hinsicht die am wenigsten positiven Einstellungen und bei den übrigen Fragen das am meisten vordergründig materielle Interesse. Sie zeigen die geringste Betriebsverbundenheit, bewerten persönliches Eigentum als Lebensziel am höchsten von allen Teilpopulationen und haben kaum den Eindruck, daß etwas in ihrem Kollektiv für die Freizeitgestaltung getan werde. Natürlich muß man hier Wechselbeziehungen sehen: Eine schmale Interessenstruktur bietet wenig Möglichkeiten zu gemeinsamer Freizeitgestaltung.

Als Hinweis sei aber gesagt, daß nach Auffassung der Lehrlinge die Qualifizierungsmöglichkeiten, die über die Berufsausbildung hinausgehen, gering sind - jedenfalls weit geringer als in den anderen Ministerbereichen. Die Lehrlinge des Bauwesens meinen deutlich häufiger als die Lehrlinge anderer Ministerbereiche, daß sie nur zu hohen Leistungen bereit wären, wenn sie gut bezahlt würden und nehmen auch eine stärker ablehnende Stellung bei der Beurteilung der Stipendien ein. Im Gegensatz zu den anderen Teilpopulationen halten sie ferner nicht allzuviel von kleinen Lohnerhöhungsbeträgen in kurzen Zeitabständen. In ihren Vorstellungen zählen vor allem größere Beträge, was sich auch bei den anderen Bewertungen in dieser Hinsicht zeigt.

Die Lehrlinge der chemischen Industrie, der Leichtindustrie und der Dienstleistungsbereiche unterscheiden sich bei der Bewertung ideologischer Aussagen nicht wesentlich. Das wiegt bei der Teilpopulation chemische Industrie relativ schwerer, da diese Lehrlinge insgesamt zurückhaltender als alle anderen urteilen und die Extremposition geringer belegen. Wenn diese Lehrlinge dann bezüglich des Arbeitsschutzes und bezüglich der fachlichen Anleitung durch die Ausbilder eine klar positive Haltung beziehen, besteht Veranlassung, der Berufsausbildung dieses Industriezweiges zu bestätigen, daß ihre Arbeit eine hohe Wertschätzung durch die Lehrlinge erhält. Die Sozialeinrichtungen finden eine extrem negative Bewertung durch die Lehrlinge der chemischen Industrie.

Die Lehrlinge der Leichtindustrie geben der Organisation der Berufsbildung und dem Arbeitsschutz eine wesentlich geringere Würdigung als die Lehrlinge der anderen Teilbereiche und so ist es unter Umständen mit auf diese Tatsachen zurückzuführen, daß nur 16 % angeben, nach der Lehrzeit im Lehrbetrieb verbleiben zu wollen. Das ist die mit Abstand geringste Quote von allen Befragten. Dabei sind gerade die Lehrlinge dieses Ministerbereiches nicht vordergründig materiell interessiert, so daß es durch betriebliche Integrationsmaßnahmen möglich sein müßte, hier Änderungen zu schaffen.

Die Teilpopulation aus dem Dienstleistungsbereich repräsentiert sozusagen den Durchschnitt. Ihre Aussagen zeigen weder Extreme noch industriezweigspezifische Besonderheiten.

5. Anhang

Tabelle 1: Zusammensetzung der Untersuchungspopulation
(Gesamt, Geschlechter, Lehrjahre)

Gesamt: 1279 Lehrlinge

männl.: 788 = 62 %

weibl.: 491 = 38 %

1. Lehrjahr: 648 = 51 % → m.: 401 = 62 %
w.: 247 = 38 %

2. Lehrjahr: 562 = 44 % → m.: 333 = 59 %
w.: 229 = 41 %

3. Lehrjahr: 69 = 5 % → m.: 54 = 78 % 1)
w.: 15 = 22 %

1) Die Ergebnisse des 3. Lehrjahres wurden bei der Auswertung im wesentlichen unberücksichtigt gelassen, da die Zusammensetzung dieser Gruppe nicht eindeutig geklärt werden konnte. Bezüglich der Gesamtpopulation ist diese Gruppe rein quantitativ sowieso von geringer Bedeutung.

<u>Chemische Industrie:</u>	Gesamt:	274 = 21 %
<u>davon</u>	m:	112 = 41 %
	w:	158 = 59 %
	1. Lehrjahr:	87 = 32 %
	2. Lehrjahr:	179 = 67 %
	3. Lehrjahr:	3 = 1 %
<hr/>		
<u>Erzbergbau, Metall-</u>		
<u>urgie, Kali:</u>	Gesamt:	296 = 23 %
<u>davon</u>	m:	247 = 83 %
	w:	49 = 17 %
	1. Lehrjahr:	125 = 43 %
	2. Lehrjahr:	127 = 43 %
	3. Lehrjahr:	42 = 14 %
<hr/>		
<u>Leichtindustrie:</u>	Gesamt:	285 = 22 %
<u>davon</u>	m:	126 = 45 %
	w:	157 = 55 %
	1. Lehrjahr:	200 = 71 %
	2. Lehrjahr:	81 = 28 %
	3. Lehrjahr:	2 = 1 %
<hr/>		
<u>Bauwesen:</u>	Gesamt:	263 = 21 %
<u>davon</u>	m:	239 = 92 %
	w:	21 = 8 %
	1. Lehrjahr:	150 = 58 %
	2. Lehrjahr:	99 = 38 %
	3. Lehrjahr:	11 = 4 %
<hr/>		
<u>Dienstleistungs-</u>	Gesamt:	175 = 14 %
<u>bereich (Ra^t der</u>	m:	66 = 38 %
<u>Stadt Leipzig)</u>	w:	108 = 62 %
	1. Lehrjahr:	87 = 50 %
	2. Lehrjahr:	76 = 44 %
	3. Lehrjahr:	11 = 6 %

Tabelle 3: Zusammensetzung der Untersuchungspopulation
(Betriebe)

Chemische Industrie:

Leuna-Werke "Walter Ulbricht"	=	68	
CKB-Filmfabrik Wolfen	=	52	
PCK-Schwedt	=	55	
CFK-Schwarza	=	59	
Sprelauerwerk-Spremberg	=	40	Summe = 274

Erzbergbau, Metallurgie, Kali:

Kalibetrieb Merkers	=	93	
Chromkombinat Riesa	=	100	
Mansfeldkombinat Eisleben	=	103	Summe = 296

Leichtindustrie:

Esda-Thalheim	=	48	
Textilwerke-Mülsen	=	58	
Baumwollspinnerei Leinefelde	=	54	
Oberbekleidung Berlin	=	50	
Papierfabrik Blankenstein	=	25	
Papierfabrik Schwedt	=	51	Summe = 286

Bauwesen:

Straßen-, Brücken- und Tiefbaukombinat Halle	=	47	
BMK-Halle	=	50	
Bauelemente u. Faserbaustoffe Leipzig	=	62	
Kombinat für Baureparaturen und Rekonstruktion Leipzig	=	53	
WBK-Gera	=	52	Summe = 264

Rat der Stadt Leipzig (Dienstleistung):

Backwarenkombinat	=	55	
Wäscherei Leipzig	=	29	
Getränk kombinat	=	37	
Färberei Leipzig	=	29	
Gala-Leipzig	=	26	Summe = 176

Tabelle 4: Materielle und ideelle Anerkennungsformen (geordnet nach dem Prozentwert der Zustimmung, in Klammern der Anteil der vorbehaltlosen Zustimmung)

	stolze FDJler	kaum-stolze FDJler
1. Zusatzurlaub	88 (69)	94 (79)
2. Geldprämie	85 (46)	90 (55)
3. Sachwertprämie	79 (35) - 2	75 (30)
4. Vermerk in der Kaderakte	79 (44)	62 (22)
5. Staatliche Auszeichnung	84 (55) + 2	61 (27)
6. Lob vor der Berufsschule	72 (31)	46 (11)
7. Lob vor dem Lehrkollektiv	69 (21) - 1	43 (7)
8. Urkunde	70 (24)	41 (8) - 2
9. Eintragung ins Lernaktivbuch	69 (21) - 1	34 (2) - 3
10. Lob in der Betriebszeitung	65 (4)	42 (14) + 3
11. Würdigung an der Wandzeitung	49 (11) - 1	21 (2)
12. Funktionsübertragung	51 (15) + 1	12 (0) - 1
13. Lob unter vier Augen	25 (8)	18 (4) + 1

Die Anordnung der 13 Anerkennungsformen erfolgte nach der Bewertung durch die Gesamtpopulation. Die Plus-oder Minuswerte hinter den Prozentangaben bedeuten:

Diese Anerkennungsform erhielt von der jeweiligen Teilpopulation einen um 1, 2 oder 3 Rangplätze höheren oder niedrigeren Platz als von der Gesamtpopulation.

Tabelle 5: Zusammenhang verschiedener Motive zur weiteren Qualifizierung mit dem Verdienstmotiv
(Angaben in %, nur der Anteil der vorbehaltlos Zustimmenden)

Ich würde mich qualifizieren, um mehr Geld zu verdienen			
	in sehr starkem Maße	in starkem Maße	in schwachem Maße	überhaupt nicht
1. ... um mit der technischen Entwicklung Schritt zu halten	59	30	8	3
2. ... um eine andere Tätigkeit ausüben zu können	68	24	7	1
3. ... um eine höhere Funktion ausüben zu können	72	21	6	1

Tabelle 6: Bewertung von vorgegebenen Gründen für eine weitere Qualifizierung (Angaben in %)

Ich würde mich qualifizieren, ...	Zustimmung gesamt						
	m	w	Chem.	EMK	Leicht.	Bauw.	Dienstl.
1. ... um mit der technischen Entwicklung Schritt zu halten	82	76	77	86	79	78	75
2. ... um mehr Geld zu verdienen	93	87	94	91	90	93	85
3. ... eine andere Tätigkeit auszuüben	46	56	46	45	53	52	53
4. ... um eine höhere Funktion auszuüben	64	67	66	65	65	64	66

Tabelle 7: Vermutete Gründe für die Bereitschaft zur Schichtarbeit bei solchen älteren Werktätigen, die sich nicht vor allem wegen der Schichtprämie dazu entschließen (Angaben in %)

	gesamt	m	w	1. Lehrj.	2. Lehrj.
1. die Werktätigen erkennen die volkswirtschaftliche Notwendigkeit der Schichtarbeit	67	67	68	72	63
2. die Werktätigen sind an ihrer Tätigkeit sehr interessiert	11	8	14	11	10
die Werktätigen sind mit ihrem Arbeitskollektiv fest verbunden	10	9	10	7	12

Tabelle 8: Einstellung zur Entwicklung von Stammbeschaften (Angaben in %)

Stammbeschaften sind volkswirtschaftlich notwendig	vorbehaltlose Zustimmung	eingeschränkte Zustimmung	kaum Zustimmung	überhaupt keine Zustimmung
gesamt	37	41	17	6
Chem. Industrie	33	41	19	6
EMK	41	40	14	5
Leichtindustrie	37	44	13	6
Bauwesen	28	42	23	6
Dienstleistung	48	35	12	5